

RECHTSPRAAK

werknemer/Trigion Beveiliging

Loonsanctie wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen werkgever onvoldoende om kennelijk onredelijk ontslag aan te nemen. Verbinden van ontslagname vast contract bij aanbieding passende arbeid is een oneigenlijke voorwaarde. Kennelijk-onredelijk ontslagvergoeding naar billijkheid € 25.000.

Werknemer is in 1978 in dienst getreden van Trigion, laatstelijk als hoofd beveiligers. Trigion is een organisatie die zich richt op beveiligingswerkzaamheden. Binnen Trigion zijn ongeveer 7.500 mensen werkzaam. Trigion maakt deel uit van het concern Facilicom, welk concern is gericht op allerlei facilitaire diensten. Bij Facilicom werkten in Nederland in 2011 ongeveer 22.000 mensen. In juni 2006 is werknemer uitgevallen wegens een aandoening aan de hartspier. In 2007 heeft werknemer een pacemaker gekregen. Nadien is getracht werknemer te re-integreren. Op diverse functies binnen het concern heeft werknemer gesolliciteerd, maar steeds zonder succes. In mei 2008 heeft UWV aan Trigion een loonsanctie opgelegd, omdat Trigion werknemer enkel in uniform (als beveiligers) wenste te re-integreren, terwijl andere passende functies mogelijk zouden (moeten) zijn. Trigion heeft werknemer uiteindelijk ontslagen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zonder uitzicht op herstel per 10 december 2010. In deze zaak draait het om de vraag of werknemer door Trigion kennelijk onredelijk is ontslagen. Meer in het bijzonder staat daarbij de vraag centraal of Trigion voldoende heeft gedaan aan re-integratie. Werknemer heeft aan zijn vordering ten grondslag gelegd, samengevat weergegeven, dat hij zich maximaal heeft ingespannen om bij Trigion te re-integreren, dat het aan de starre houding van Trigion te wijten is dat dat niet is gelukt, dat Trigion heeft verzuimd voor hem een functie te creëren, dat de gevolgen van het ontslag voor hem ernstig zijn, gezien zijn leeftijd en zijn aandoening, terwijl er geen enkele compensatie is geboden voor zijn inkomstenderving.

Het hof oordeelt als volgt. Tussen de partijen staat verder vast dat werknemer door zijn leeftijd (55 jaar op het moment van ontslag), zijn eenzijdige werkervaring in de beveiliging en door de beperkingen die zijn hartaandoening meebrengt, een moeilijke positie heeft op de arbeidsmarkt (rapportage Zo zit 't). Aanvankelijk heeft zowel werknemer als Trigion ingezet op terugkeer in het bedrijf van Trigion. Uiteindelijk bleek een functie in uniform voor werknemer, gezien zijn beperkingen, niet passend te zijn. Daardoor vielen de meeste vacatures binnen Trigion af. Pas toen eind 2007 duidelijk werd dat werknemer niet zou kunnen terugkeren in een functie in uniform, is Trigion gaan inzetten op begeleiding van werknemer naar werk binnen Facilicom (spoor 1,5) of buiten Facilicom (spoor 2). Het UWV

heeft een loonsanctie opgelegd omdat het van oordeel was dat Trigion spoor 1,5 en spoor 2 te laat en te beperkt had ingezet. Dat neemt echter niet weg dat Trigion werknemer daarna nog tot december 2009 heeft begeleid naar ander werk, zodat Trigion nog geruime tijd invulling heeft kunnen geven aan spoor 1,5 en spoor 2. De loonsanctie die het UWV oplegt, heeft een reparatoire functie, dat wil zeggen dat zij de werkgever de gelegenheid biedt alsnog aan zijn re-integratieverplichtingen invulling te geven. Die loonsanctie uit 2008 is op zich derhalve onvoldoende voor het oordeel dat het ontslag van werknemer per 10 december 2010 kennelijk onredelijk was. Het hof is van oordeel dat van Trigion, dat deel uitmaakt van het 22.000 werknemers omvattende Facilicom-concern, verwacht had mogen worden dat zij actief op zoek ging naar passende werkzaamheden binnen haar bedrijf dan wel binnen het concernverband. Dat geldt temeer daar in de loonsanctie van het UWV een aanwijzing besloten lag dat de tot dan toe verrichte inspanningen als te mager werden gezien. Trigion heeft daar onvoldoende naar gehandeld. Trigion heeft werknemer in 2008 vier malen actief gewezen op een mogelijkheid binnen haar concern, die uiteindelijk functies betroffen waarvoor werknemer ofwel niet geschikt werd geoordeeld of die niet passend waren gezien zijn beperkingen. Uiteindelijk heeft Trigion slechts eenmaal aan werknemer een functie aangeboden, zonder dat werknemer daarop behoefde te solliciteren, te weten de functie van administratief medewerker, op 23 december 2009. Daaraan heeft zij echter de eis verbonden dat werknemer zou meewerken aan een beëindiging van de oude arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, terwijl de nieuwe functie een aanstelling betrof voor bepaalde tijd bij een andere vennootschap binnen het concern. Trigion wist, bijvoorbeeld door de rapportages van AMK, waarin dat steeds is benadrukt, dat werknemer veel belang hechtte aan een vaste aanstelling en grote moeite had om zijn vaste aanstelling bij Trigion op te zeggen voor een functie voor bepaalde tijd bij een andere werkgever. Gezien die voor Trigion kenbare gevolgen, had van Trigion mogen worden verwacht dat zij werknemer tegemoet zou zijn gekomen in zijn wens om met behoud van zijn vaste aanstelling, bijvoorbeeld door een detacheringsconstructie, de functie van administratief medewerker te kunnen aanvaarden. Daarmee is, alle omstandigheden in samenhang afwegend, sprake van een kennelijk onredelijk ontslag.

De schadevergoeding wordt naar billijkheid vastgesteld op € 25.000.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-09-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:7005

Zaaknummer: 200.116.887

Rechters: G.P.M. van den Dungen, A.E.B. ter Heide en A.A. van Rossum

Advocaten: P.H. Burger en E.D. Breugelmans-Tanis

Wetsartikelen: 7:681 BW