

RECHTSPRAAK

HEC B.V./werknemer

Verdelen taken werknemer onder collega's leidt niet tot schending wederindiensttretingsvoorwaarde omdat geen nieuwe werknemer in dienst is genomen. Wel kennelijk onredelijke opzegging.

Werknemer (geboren 1957) is op 1 maart 2000 in dienst getreden bij HEC en werkzaam geweest als pizzabakker in het door HEC geëxploiteerde restaurant. HEC heeft bij brief van 9 juni 2010 de CWI verzocht een ontslagvergunning voor werknemer te verlenen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, die haar noodzaakte tot inkrimping van haar personeelsbestand. HEC heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 september 2010. Volgens werknemer is de wederindiensttretingsvoorwaarde geschonden zodat hij recht heeft op loon. De overtreding bestaat hieruit, dat een collegawerknemer die reeds in dienst was een uitbreiding van zijn arbeidsovereenkomst heeft gekregen om de werkzaamheden van werknemer ernaast te doen. De kantonrechter heeft overwogen dat een wederindiensttretingsvoorwaarde ertoe strekt dat de ontslagen werknemer in de gelegenheid moet worden gesteld zijn vroegere werkzaamheden te hervatten indien de eerder vervallen arbeidsplaats binnen de in de voorwaarde gestelde termijn weer beschikbaar komt. Dat is, zo overweegt de kantonrechter, ook het geval indien een ander, die al in dienst was, de desbetreffende werkzaamheden gaat verrichten en er een wijziging of uitbreiding van de arbeidsovereenkomst (met die ander) plaatsvindt. HEC stelt dat van een schending van de wederindiensttretingsvoorwaarde eerst sprake kan zijn indien een nieuwe werknemer in dienst wordt genomen. HEC heeft na het ontslag van werknemer geen nieuwe werknemer in dienst genomen. Onder 'in dienst nemen' als bedoeld in de wederindiensttretingsvoorwaarde kan volgens HEC niet mede worden begrepen het herverdelen van taken onder medewerkers die ten tijde van het ontslag, waarop de voorwaarde van toepassing is, al in dienst waren. Dat geldt zeker indien, zoals in het onderhavige geval, de taken van de ontslagen werknemer zijn verdeeld onder de reeds in dienst zijnde medewerkers.

Het hof oordeelt als volgt. Van overtreding van de wederindiensttretingsvoorwaarde kan naar het oordeel van het hof alleen worden gesproken indien er binnen de in de voorwaarde gestelde termijn een nieuwe werknemer wordt aangetrokken om de werkzaamheden te verrichten die de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst met gebruik van de ontslagvergunning is opgezegd, daarvoor verrichtte. Daarvan is in dit geval geen sprake geweest. Nu HEC de wederindiensttretingsvoorwaarde niet heeft overtreden, staat vast dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 1 september 2010 rechtsgeldig is geëindigd. De vraag of het ontslag van werknemer kennelijk onredelijk is in aanmerking nemende de in artikel

7:681 lid 2 onderdeel b BW voorgeschreven belangenafweging (gevolgencriterium) moet naar het oordeel van het hof bevestigend worden beantwoord. Bij deze beslissing hebben de relatief hoge leeftijd van werknemer (53 jaar), de duur van het dienstverband (10 jaar), het feit dat gesteld noch gebleken is dat werknemer niet naar behoren heeft gefunctioneerd, alsmede de omstandigheid dat hem geen enkele ontslagvergoeding is toegekend een rol gespeeld. Bij de bepaling van de werknemer toekomstige schadevergoeding dient het hof alle omstandigheden ten tijde van het ontslag in aanmerking te nemen. Dat zijn aan de zijde van werknemer de hiervoor genoemde omstandigheden, het feit dat er in zijn omgeving vraag is naar pizzabakkers en dat hij na zijn ontslag niets heeft gedaan om een baan elders te vinden, zoals HEC onweersproken heeft gesteld, en aan de zijde van HEC enerzijds het feit dat zij genoodzaakt was tot reorganiseren maar anderzijds dat de door HEC verstrekte financiële gegevens zonder toelichting, die ontbreekt, niet de conclusie rechtvaardigen dat HEC niet tot het betalen van de hierna te noemen vergoeding in staat is. De stelling van HEC dat zij bereid was geweest werknemer te helpen bij het zoeken naar een nieuwe baan, heeft bij de bepaling van de hoogte van de schadevergoeding geen rol gespeeld. Het had, anders dan HEC suggereert, op haar weg gelegen daartoe het initiatief te nemen. Gesteld noch gebleken is evenwel dat HEC werknemer hulp bij het vinden van een andere baan heeft aangeboden. Alle genoemde omstandigheden in aanmerking nemende, begroot het hof de werknemer toekomstige schadevergoeding op € 18.000 bruto. Zijn vordering is tot dit bedrag toewijsbaar. Voor het toekennen van immateriële schadevergoeding ziet het hof in de omstandigheden van het geval geen aanleiding. Wettelijke rente wordt toegewezen als gevorderd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-02-2015

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2015:370

Zaaknummer: 200.108.067/01

Rechters: S.F. Schütz, A.M.A. Verscheure en W. Tonkens-Gerkema

Advocaten: E.A.E.G.J. Libosan en C. Hofmans

Wetsartikelen: 7:681 BW