

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Opzegging niet kennelijk onredelijk. Feitelijk onderscheid tussen medewerkers is van voldoende gewicht om van de anciënniteitsregel af te wijken. Geen voorgewende reden. Werknemer had de mogelijkheid om eventueel in dienst te treden bij andere transportbedrijven en had zo zijn schade kunnen beperken.

Werknemer is op 16 oktober 1978 bij werkgever in dienst getreden als chauffeur. Werkgever heeft op 10 februari 2012 een ontslagvergunning aangevraagd voor vijf van haar medewerkers, onder wie werknemer, vanwege bedrijfseconomische redenen. De werknemers zijn oorspronkelijk ingedeeld in leeftijdscategorieën. Daarnaast is mede onderscheid gemaakt naar functiecategorieën. Vier van de vijf chauffeurs die voor ontslag zijn voorgedragen vallen onder de functiecategorie nationaal transport. Daarmee komt de hele functiecategorie nationaal te vervallen. Werknemer valt in deze categorie. Na verkregen toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst met werknemer op 1 september 2012 opgezegd. Hierbij is werknemer geen vergoeding toegekend. In eerste aanleg vorderde werknemer voor recht te verklaren dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst als kennelijk onredelijk moet worden aangemerkt en dat aan hem een schadevergoeding van € 40.120 moet worden toegekend. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Tegen deze beslissing komt werknemer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat het door werkgever gemaakte onderscheid naar functie geenszins is voorgewend. De aan het functieonderscheid ten grondslag liggende feiten komen overeen met de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden, zoals die al jaren vastlagen en relevant waren voor de bedrijfsvoering. Van een uitwisseling van werkzaamheden in het verleden is niet gebleken. Daarbij zijn niet doorslaggevend de werkzaamheden die werknemer zou kunnen doen, maar de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden, zoals ook het UWV aannam. Dit feitelijk onderscheid tussen de medewerkers is van voldoende gewicht om van de anciënniteitsregel af te wijken. Daarbij dient in aanmerking te worden genomen dat werkgever een relatief kleine onderneming is, waarin iedere werknemer kennelijk al jaren zijn eigen plek heeft. Het is dan begrijpelijk en rechtvaardig dat als het werk dat door werknemer werd gedaan (nationaal vervoer) wegvalt, en het werk van zijn collega's wezenlijk anders is, de keuze van ontslag toch op werknemer valt. Werkgever heeft immers mede rekening te houden met de belangen van de andere werknemers en heeft belang bij continuering van de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden. Wat betreft de vraag of sprake is van een kennelijk onredelijke opzegging op grond van het

gevolgencriterium, is het hof van oordeel dat de kantonrechter gelet op deze maatstaf terecht acht heeft geslagen op de mogelijkheden voor werknemer om eventueel in dienst te treden bij andere transportbedrijven en op het aanbod van werkgever in te stemmen met de beëindiging van het dienstverband tegen betaling van € 15.000. Nu is gebleken dat werknemer in beginsel terecht ontslag is verleend, gaat het verwijt van werknemer aan werkgever dat zij ervoor zorg had te dragen dat de arbeidsplaats van werknemer behouden moest blijven, niet op. Tot slot kan niet worden gezegd dat werkgever zich niet als een goed werkgever heeft gedragen. Werknemer is kort voor het ontslag in de gelegenheid gesteld het ADR-diploma te behalen. Daarmee heeft werkgever toereikend aan haar verplichtingen voldaan. Te meer daar werknemer deze cursus niet heeft afgemaakt, hoefde werkgever niet uit eigen beweging nog meer opleidingen aan te bieden. Gelet op al het voorgaande is dan ook geen sprake van een kennelijk onredelijke opzegging.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-02-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:402

Zaaknummer: 200.161.199_01

Rechters: W.H.B. den Hartog Jager, M.J.H.A. Venner-Lijten en K.H.A. Heenk

Advocaten: J.J.M. Cliteur en S. Wouters

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW