

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Geen kennelijk onredelijke opzegging. De wederindiensttredingsvoorwaarde is niet geschonden nu slechts tijdelijk uitzendkrachten zijn ingeleend om piekperiodes op te vangen. Ook bij wederindiensttreding dient het afspiegelingsbeginsel te worden toegepast.

Werkneemster is op 11 november 2002 in dienst getreden bij Wasserij X BV (hierna: X). Op 25 februari 2013 heeft X aan het UWV toestemming verzocht om de arbeidsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische redenen op te mogen zeggen. Deze toestemming is verleend, met een wederindiensttredingsvoorwaarde. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat het aan haar gegeven ontslag kennelijk onredelijk is. De kantonrechter heeft de vordering van werkneemster afgewezen. Tegen dit vonnis komt werkneemster in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Werkneemster stelt dat X bij de indiening van de aanvraag tot de ontslagvergunning of daarna het UWV niet in kennis heeft gesteld van het feit dat zij uitzendkrachten heeft ingeleend voor werkzaamheden die behoren tot de functie van werkneemster en dat de wederindiensttredingsvoorwaarde is geschonden. Ter onderbouwing van deze stellingen heeft werkneemster aangevoerd dat in de periode april t/m augustus 2013 vijf uitzendkrachten zijn ingeleend en dat met twee van hen vanaf december 2013 contracten van een half jaar zijn gesloten. X heeft aangevoerd dat zij sinds jaar en dag en ook in economisch betere tijden gebruik maakte van uitzendkrachten om piekperiodes en vakantie of arbeidsongeschiktheid van vaste werknemers op te vangen. X heeft een overzicht in het geding gebracht waaruit vanaf periode 6 t/m periode 11 in 2013 is weergegeven hoeveel uren aan ziekte en vakantie er in die periode vervangen moesten worden en hoeveel uren vervanging zijn ingezet. Uit het overzicht blijkt dat in die perioden gemiddeld een factor van 1,25 personen werd ingezet ter vervanging van ziekte of vakantie. X heeft hieromtrent gesteld dat in verband met het gebrek aan ervaring bij de in te lenen uitzendkrachten vaak meer uitzendkrachten nodig zijn dan dat er vaste werknemers afwezig zijn. Bovendien was in die periode sprake van een nieuwe klant hetgeen incidenteel meer tijd kost om alles in routine goed te laten verlopen. De door werkneemster aan X gemaakte verwijten gaan aldus niet op. Bovendien geldt dat ook indien aangenomen zou worden dat X de wederindiensttredingsvoorwaarde heeft geschonden, dit nog niet de opzegging van de arbeidsovereenkomst jegens werkneemster kennelijk onredelijk zou maken, omdat niet de arbeidsovereenkomst van werkneemster maar van een voormalig collega in dat geval kennelijk onredelijk zou zijn opgezegd. Werkneemster heeft verder aangevoerd dat een

deugdelijke grondslag om de arbeidsplaats van werkneemster te laten vervallen heeft ontbroken omdat in de loop van 2013 bij voortduring uitzendkrachten werkzaam waren binnen de onderneming. Dit betoog slaagt niet. In de beslissing van het UWV is vastgesteld dat de omzet van X over 2012 ten opzichte van 2011 is gedaald met 12,3%, dat 2012 met een groot verlies is afgesloten, dat uit de prognose van X blijkt dat zij door ingrijpen in het personeelsbestand minder verlies zal lijden en dat uit de liquiditeitsprognose voor 2013 blijkt dat de situatie in 2013 nog verder zal verslechteren. Er is derhalve een deugdelijke financiële grondslag om het personeelsbestand te verminderen. Weliswaar waren er uitzendkrachten werkzaam in de mate zoals blijkt uit het door X overgelegde overzicht, maar dit leidt niet tot de conclusie dat er geen financiële noodzaak was om de arbeidsplaats van werkneemster te laten vervallen. Werkneemster heeft immers niet voldoende onderbouwd gesteld dat die inzet van uitzendkrachten zodanig van duur en omvang was dat haar arbeidsplaats niet zou zijn vervallen. Werkneemster is tot slot van oordeel dat de opzegging kennelijk onredelijk is bij toepassing van het gevolgcriterium omdat zij ten tijde van de opzegging een slechte arbeidsmarktpositie had omdat zij 52 jaar was, een eenzijdige werkervaring en opleiding had en arbeidsongeschikt was. Dit afwegend, zijn de gevolgen van de opzegging voor werkneemster weliswaar ernstig, maar zijn die gevolgen, afgewogen tegen het belang van X om de arbeidsverhouding te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen niet te ernstig. Bij deze belangenafweging is ook meegenomen dat werkneemster vanaf 15 juli 2013 een Ziektewetuitkering heeft ontvangen, waardoor haar inkomen met € 183,55 bruto per vier weken is verminderd. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-03-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:1195

Zaaknummer: 200.164.870/01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, O.G.H. Milar en J.I.M.W. Bartelds

Advocaten: B.J. Bloemendal en H.G.J. Jacobs

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW