

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Geen kennelijk onredelijke opzegging. Werkgever is gelet op alle omstandigheden van het geval niet gehouden om naast het aangeboden outplacementtraject ook nog een financiële vergoeding voor werknemer te treffen.

Werknemer is op 17 augustus 1998 bij Speciaal Enveloppenfabriek X BV (hierna: X) in dienst getreden. X heeft op 30 september 2013 aan het UWV toestemming gevraagd de met werknemer bestaande arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen. Het UWV heeft op 29 oktober deze toestemming verleend. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat de opzegging kennelijk onredelijk is. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft niet betwist hetgeen het UWV in de ontslagvergunning heeft overwogen, namelijk dat over de jaren 2010, 2011 en 2012 de onderneming van X in steeds verdere mate verliesgevend is geweest, dat omzet en resultaat in 2013 explosief verslechteren, dat het nodig is om de bedrijfskosten op korte termijn te verlagen en dat het nodig is de personeelskosten met 3 fte te verlagen, nu de personeelskosten veruit de grootste kosten zijn en er sprake is van een scheefgroei tussen personeelskosten en omzet. De besparing bestaande uit het salaris van werknemer is gegeven het voorgaande relevant voor X. De stelling van werknemer, dat X het slechte financiële tij op een andere wijze had kunnen keren wordt dan ook verworpen. Werknemer is voorts van mening dat X zich onvoldoende voor hem heeft ingespannen om de gevolgen van zijn ontslag te beperken. X heeft werknemer ingevolge de Grafimedia-cao-bepalingen een outplacementtraject aangeboden. Volgens werknemer betrof het een weinig voorstellend traject dat niet passend was voor hem. Werknemer heeft echter zelf gesteld dat hij onder meer gedurende één dag sollicitatietraining heeft gehad, dat hij vijf persoonlijke gesprekken met een coach heeft gehad, dat die coach het curriculum vitae van werknemer naar enkele contactpersonen heeft gezonden en dat dit heeft geleid tot drie sollicitatiegesprekken. Gelet op voormelde stellingen van werknemer kon hij niet volstaan met te stellen dat het outplacementtraject niet passend was. Bovendien kon van werknemer redelijkerwijs worden verwacht dat hij, indien het outplacementtraject niet aan zijn specifieke behoefte voldeed, dit tijdig aan X zou melden zodat het traject op die specifieke behoefte zou kunnen worden aangepast. Werknemer was ten tijde van het ontslag 56 jaar oud en ruim 15 jaar in dienst van X. Werknemer voert aan dat gelet op zijn eenzijdige werkervaring en opleidingsniveau zijn positie op de arbeidsmarkt slecht is. Voorts brengt hij naar voren dat ook zijn echtgenote werkloos is geworden en slechts kortdurend in aanmerking is gekomen

voor een WW-uitkering waardoor werknemer en zijn gezin in financieel zwaar weer kwamen. Deze omstandigheden en belangen aan de zijde van werknemer, welk belang X zich in zoverre heeft aangetrokken dat zij een outplacementtraject voor werknemer heeft bekostigd waarvan niet kan worden geconcludeerd dat het niet passend was voor werknemer, afwegend tegen het bedrijfseconomisch belang van X bij de opzegging, is het hof van oordeel dat de gevolgen van de opzegging voor werknemer weliswaar ernstig, maar niet te ernstig zijn in vergelijking met het belang van X. X is gelet op alle omstandigheden van het geval niet gehouden om naast het aangeboden outplacementtraject ook nog een financiële vergoeding voor werknemer te treffen. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-04-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:1437

Zaaknummer: 200.166.783_01

Rechters: O.G.H. Milar, J.I.M.W. Bartelds en M.J.H.A. Venner-Lijten

Advocaten: K. Zeylmaker en E. Doornbos

Wetsartikelen: 7:681 BW