

RECHTSPRAAK

werknemer/CGI Nederland BV

Geen kennelijk onredelijk ontslag. Niet gebleken dat werknemer is uitgevallen door een te hoge werkdruk. Werkgever heeft bovendien voldoende gedaan aan re-integratie.

Werknemer is op 1 mei 2004 in dienst getreden bij CGI Nederland BV (hierna: CGI). Hij heeft zich op 8 juli 2010 ziek gemeld wegens psychische klachten. Met ingang van 5 juli 2012 heeft het UWV aan werknemer een volledige loongerelateerde WGA-uitkering toegekend. Op 14 december 2012 heeft CGI een ontslagaanvraag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ingediend voor werknemer. Deze vergunning is door het UWV verleend. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat de opzegging door CGI kennelijk onredelijk is en schadevergoeding. De kantonrechter heeft de vorderingen in eerste instantie afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. De niet nader toegelichte stelling dat werknemer aan een heel zwaar project werkte rechtvaardigt niet de conclusie dat CGI van werknemer te veel heeft gevergd. Hetzelfde geldt voor het hoge niveau waarop werknemer naar hij stelt heeft gewerkt. Werknemer heeft onvoldoende feiten gesteld ter onderbouwing van zijn stelling dat CGI hem stelselmatig te laag heeft ingeschaald. Dat hij dit mogelijk zo heeft gevoeld kan niet voldoende gewicht in de schaal leggen. De stelling dat werknemer werkweken heeft moeten maken van 50 tot 60 uur wordt gelogenstraft door de 'Timesheets' die CGI heeft overgelegd.

Onweersproken heeft CGI in dat verband gesteld dat werknemer vanaf 1 december 2009 op eigen initiatief viermaal negen uur per dag is gaan werken en dus niet meer dan de overeengekomen arbeidsduur. Het voorgaande voert tot de slotsom dat werknemer ook in hoger beroep onvoldoende heeft gesteld dat erop zou kunnen duiden dat werknemer onder te hoge druk zijn werkzaamheden heeft moeten verrichten, laat staan dat hij aannemelijk heeft gemaakt dat hij daardoor is uitgevallen. CGI heeft zich bovendien voldoende moeite getroost om werknemer te laten re-integreren. CGI heeft op goede grond het advies van haar bedrijfsarts aangenomen dat de aard van de ziekte van werknemer aanvankelijk belette dat met de re-integratie werd begonnen. Werknemer heeft onvoldoende feiten gesteld waaruit kan worden afgeleid dat binnen het bedrijf van CGI ander passend werk voorhanden was. Wel kan hem worden toegegeven dat CGI aan het thuiswerk onvoldoende opvolging heeft gegeven, maar dat is in dit verband van te geringe betekenis. CGI meende een oplossing te hebben gevonden in de aan werknemer toegewezen 'buddy' in de persoon van zijn collega X. Niet gebleken is dat werknemer over deze aanpak ontevreden was. Bij dit alles wordt in aanmerking genomen dat werknemer, die bij de pleidooien in hoger beroep heeft verklaard

dat hij sedert geruime tijd was voorzien van rechtskundige bijstand, geen gebruik heeft gemaakt van de wettelijke mogelijkheid het UWV een 'second opinion' te vragen, indien hij meende dat CGI in haar re-integratieverplichtingen tekortschoot. Nu de werkdruk noch de mate waarin CGI aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan het ontslag kennelijk onredelijk doen zijn, moet worden onderzocht of de overige daarvoor door werknemer aangevoerde argumenten steekhoudend zijn. Het hof constateert dat werknemer zijn stelling dat collega's in gelijke omstandigheden, anders dan hij, een vergoeding is toegekend niet feitelijk heeft onderbouwd. De arbeidsongeschiktheid, duur van het dienstverband, de leeftijd van werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt maken evenmin dat van een kennelijk onredelijk ontslag moet worden gesproken. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 01-11-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:4313

Zaaknummer: 200.176.143/01

Rechters: S.F. Schütz, R.J.F. Thiessen en D. Kingma

Advocaten: J.E. van Rossum en E.C. van Fenema

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW