

RECHTSPRAAK

werknemer/Van Gansewinkel Nederland BV

Kennelijk onredelijk ontslag. Werkgever heeft zich onvoldoende ingespannen om werknemer te herplaatsen in zijn oude positie. Gevolgencriterium.

Feiten

Werknemer is sinds 2005 in dienst bij Van Gansewinkel Nederland BV (hierna: Van Gansewinkel). Van Gansewinkel heeft op 15 augustus 2014 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Van Gansewinkel heeft hieraan ten grondslag gelegd dat de functie van werknemer van Directeur Recycling per 1 juni 2014 is komen te vervallen vanwege bedrijfseconomische gronden en er geen herplaatsingsmogelijkheden voor hem zijn. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat de opzegging kennelijk onredelijk is. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Valse/voorgewende reden

Van Gansewinkel heeft de ontslagvergunning aangevraagd op grond van bedrijfseconomische redenen, te weten noodzakelijke organisatorische veranderingen vanwege een strategische heroriëntatie met betrekking tot aansturing van een onderneming. Niet gezegd kan worden dat Van Gansewinkel hierbij verschillende standpunten heeft ingenomen. Van het begin af aan heeft zij bij het UWV aangegeven dat zij de organisatiestructuur wenste te wijzigen. Van Gansewinkel heeft ook daadwerkelijk de COO Waste Collection-positie weer ingevuld ten gevolge waarvan taken herverdeeld zijn. De directeur Recycling had derhalve geen werkzaamheden/taken meer en de functie was feitelijk inhoudloos geworden. Van Gansewinkel had dus belang bij opzegging van het dienstverband. Bovendien heeft werknemer niet onderbouwd dat persoonlijke redenen aan zijn ontslag ten grondslag liggen. Hij stelt weliswaar dat de CEO op grond van persoonlijke redenen de samenwerking niet meer zag zitten, maar wat nu de persoonlijke redenen daadwerkelijk waren heeft hij niet toegelicht. Dit had wel op zijn weg gelegen. Er kan aldus niet worden gesproken van een valse of voorgewende reden.

Gevolgencriterium

Hoewel het de vrijheid van de ondernemer is om de onderneming zodanig in te richten dat daarmee op zo optimaal mogelijke wijze de beoogde doelstellingen worden behaald, is de wijze waarop Van Gansewinkel de hernieuwde reorganisatie heeft uitgevoerd ten opzichte van werknemer in strijd met goed werkgeverschap geweest, en wel om de navolgende redenen. In de eerste plaats staat tussen partijen vast dat werknemer zowel als Regiodirecteur Noord als in zijn nieuwe functie van Directeur Recycling naar behoren heeft gefunctioneerd. Van Gansewinkel heeft benadrukt dat van disfunctioneren geen sprake was. Gegeven het oordeel van Van Gansewinkel over het functioneren van werknemer kan de reden om zijn functie weer te laten vervallen, niet zijn gelegen in de wijze waarop werknemer zijn (nieuwe) taken – het betreft hier taken die oorspronkelijk tot de taken van de raad van bestuur behoorden – uitvoerde. Tussen partijen staat vast dat Van Gansewinkel werknemer niet (direct) heeft geïnformeerd over haar beslissing om toch een COO aan te stellen en weer terug te keren naar de oude situatie met een raad van bestuur, bestaande uit een CEO, een CFO en een COO. Niet alleen is er, zonder werknemer hiervan in kennis te stellen, een nieuwe COO op korte termijn gevonden, maar deze kon ook al per 1 juni 2014 aan het werk. Tevens wordt als omstandigheid meegenomen dat Van Gansewinkel nooit (serieus) met werknemer heeft gesproken over de mogelijkheden van herplaatsing. Het moge zo zijn dat de werkgever het recht heeft om een reorganisatie, als na korte tijd blijkt dat deze niet het gewenste resultaat heeft, terug te draaien, maar als dat tot gevolg heeft dat een gecreëerde functie daardoor meteen weer komt te vervallen, ligt het op de weg van een goed werkgever om er alles aan te doen om een werknemer te herplaatsen. In dit geval had herplaatsing van werknemer (op dat moment 52 jaar oud en al 9,5 jaar lang naar tevredenheid voor Van Gansewinkel gewerkt) in zijn oude functie in de rede gelegen. Dat zulks niet mogelijk was gelet op de zwaarte van de functie, de (financiële) verantwoordelijkheid en de veranderde omstandigheden vanuit de raad van bestuur, is onvoldoende aannemelijk gemaakt. Tot slot wordt overwogen dat de gevolgen van de opzegging voor werknemer te ernstig zijn in verhouding tot het beperkt gewicht van het belang van Van Gansewinkel bij de opzegging. Dit ligt met name in de omstandigheid dat Van Gansewinkel zich onvoldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen in zijn oude positie en in het feit dat het sociaal plan, gelet op het daarin opgenomen maximaal uit te keren bedrag aan ontslagvergoeding, op onvoldoende wijze tegemoet komt aan de situatie van werknemer, die als gevolg van het ontslag inkomenszekerheid op langere termijn heeft verloren en pensioenschade heeft geleden. Het voorgaande maakt dat het hof, anders dan de kantonrechter, de opzegging als kennelijk onredelijk beoordeelt.

Schadevergoeding

Naar de inschatting van het hof is het voorzienbaar dat het werknemer op een relatief korte termijn zou lukken om een inkomen te genereren waardoor hij financieel in dezelfde positie zou komen te verkeren als waarin hij zich kort voor ontslag bij Van Gansewinkel bevond. Dit is reden om uit te gaan van twee jaren schade en deze wordt begroot op € 60.000 bruto. Ten aanzien van de pensioenschade is onvoldoende onderbouwd tot welk bedrag die zou oplopen, in die zin dat in de schadeberekening rekening is gehouden met de premiebetaling gedurende

twee jaren en het hier dan enkel schade geleden door pensioenbreuk zou betreffen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 31-01-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:316

Zaaknummer: 200.167.881_01

Rechters: M.J.H.A. Venner-Lijten, R.J.M. Cremers en J.M.H. Schoenmakers

Advocaten: A.W. Brantjes en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 7:681 BW