

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Is het ontslag van werkneemster kennelijk onredelijk?

Feiten

Werkgever heeft in 2009 de C1000-supermarkt te Winschoten overgenomen en deze onderneming krachtens franchiseovereenkomst voor eigen risico en rekening geëxploiteerd. In 2013 heeft werkgever, eveneens op basis van een franchiseovereenkomst, voor eigen risico en rekening een Jumbo-supermarkt te Winschoten geopend. De arbeidsplaats van werkneemster bij de C1000-supermarkt is medio 2015 wegens sluiting om bedrijfseconomische redenen vervallen. Het ontslag, waarvoor toestemming door het UWV is verleend, betrof veertien werknemers. Vijf van hen, waaronder werkneemster, hebben met steun van hun vakorganisatie FNV, werkgever in deze procedure tot schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag betrokken. Het verwijt is aldus geformuleerd: dat werkgever met de opening van de nieuwe Jumbo-supermarkt 'met nieuw personeel (jonger, goedkoper, zonder anciënniteit)' en met tijdelijke contracten, die pas op zijn vroegst tegen november 2016 opzegbaar zijn, de mogelijkheid van behoud van werk c.q. herplaatsing van 'het eigen C1000 personeel' welbewust heeft afgesneden, hetgeen zich niet verdraagt met de beginselen van goed werkgeverschap. De beoordeling van dit verwijt, geënt op een welbewust gecreëerde sterfhuiskonstructie, staat daarmee centraal bij de toets of het door werkgever aan de werknemers verleende ontslag als kennelijk onredelijk is te kwalificeren.

Oordeel

De sluiting van de C1000-supermarkt per juli 2015, waardoor de arbeidsplaats van de werknemers is komen te vervallen, is het gevolg van de opzegging op 17 maart 2015 van zowel de huur- als de franchiseovereenkomst door respectievelijk C1000 Vastgoed B.V. en Jumbo Supermarkten. Werkgever heeft gedocumenteerd onderbouwd dat dit een voor hem onverwachte wending betrof. Uit de door werkgever verstrekte informatie en de ter zitting gegeven toelichting neemt de kantonrechter aan dat deze ontwikkeling voor werkgever als 'een donderslag bij heldere hemel' kwam en in die zin een in tijd voor hem niet voorzienbaar scenario betrof. Daarnaast is de kantonrechter uit de stukken gebleken dat sinds 2012 niet was uitgesloten dat de C1000-supermarkt onder de vlag van Jumbo zou worden voortgezet. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter niet gebleken van een – reeds vanaf 2013 – vooropgezette sterfhuiskonstructie; de ontwikkeling in 2015 was daarvoor te onverwacht.

Het voorgaande neemt niet weg dat van werkgever in de gegeven omstandigheden als goed

werkgever verlangd mocht worden dat hij zich na de bedrijfssluiting van de C1000-supermarkt optimaal zou inspannen om de werknemers te bemiddelen naar een nieuwe baan en zo mogelijk te plaatsen in de Jumbo-supermarkt. Uit de aangereikte personeelsgegevens is echter gebleken dat werkgever meerdere werknemers van de C1000-supermarkt een arbeidscontract heeft aangeboden bij de Jumbo-supermarkt. Het in dienst nemen van meer personeel was volgens werkgever niet mogelijk wegens het ontbreken van vacatures, gelet op de nog lopende contracten van het zittend personeel, of onverantwoord gezien de financiële positie van de Jumbo-vestiging. Werkgever heeft voorts zijn overige herplaatsingsinspanningen opgesomd. Mede onder verwijzing naar het oordeel van het UWV op dit punt en de ter zitting gegeven nadere toelichting, acht de kantonrechter aldus het ondernemen van voldoende herplaatsingsinspanningen door werkgever genoegzaam aangetoond. Ten slotte heeft werkgever ter compensatie van het verlies van de arbeidsplaats en de daarmee samenhangende inkomensachteruitgang aan de werknemers een outplacementtraject, een vrijstelling van werk met doorbetaling van loon gedurende de opzegtermijn, suppletie op de WW-uitkering voor de duur van een halfjaar en een extra compensatie ter waarde van € 1000, alles in totaal ten belope van zes maandsalarissen aangeboden. Dat de werknemers dit aanbod hebben afgewezen en diverse nadere onderhandelingen met FNV niet hebben geleid tot een door alle partijen geaccepteerd sociaal akkoord maakt nog niet dat dit aanbod van werkgever niet bij de beoordeling betreffende de kennelijke onredelijkheid van het ontslag mag worden betrokken.

Alles afwegende wordt geoordeeld dat werkgever ten aanzien van de omstandigheden waaronder de bedrijfssluiting heeft plaatsgehad geen verwijt kan worden gemaakt die maken dat het ontslag als kennelijk onredelijk moet worden gekwalificeerd. Ook de wijze waarop werkgever aan zijn inspanningsverplichting tot herplaatsing heeft voldaan, rechtvaardigen die kwalificatie niet. De door werkgever aangeboden vergoedingen ter compensatie van de beëindiging van het dienstverband acht de kantonrechter in de gegeven omstandigheden toereikend. De kantonrechter acht de opzegging derhalve niet kennelijk onredelijk.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 07-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:363

Zaaknummer: 4724817 \ CV EXPL 16-89

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: J.S. Mennega en A. Klaassen

Wetsartikelen: 7:681 BW