

RECHTSPRAAK

werkneemster/Plieger B.V.

Kennelijk onredelijk ontslag van administratief medewerkster tijdens reorganisatie. Door werkgever aangeboden voorzieningen zijn niet voldoende, gezien het zwaarwegende belang van werkneemster bij voortzetting van het dienstverband.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 1976 in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van Plieger in de functie van administratief medewerkster. Plieger heeft op 26 april 2013 aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te mogen beëindigen op grond van bedrijfseconomische redenen. Plieger heeft op 14 juni 2013 met gebruikmaking van deze toestemming de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd tegen 1 oktober 2013. Bij brief van 12 september 2013 heeft de gemachtigde van werkneemster aan Plieger bericht dat werkneemster het niet eens is met de beëindiging van haar dienstverband en dat zij van mening is dat de opzegging van het dienstverband kennelijk onredelijk is, met het verzoek in overleg te treden over het treffen van een regeling. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder meer gevorderd dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Plieger als kennelijk onredelijk wordt beschouwd. De kantonrechter heeft bij vonnis van 24 juni 2015 de vorderingen van werkneemster afgewezen.

Oordeel

Belang Plieger

Plieger heeft het ontslag gebaseerd op bedrijfseconomische omstandigheden. Wat betreft de financiële situatie van Plieger blijkt uit de stukken dat Plieger door de recessie te kampen had met een teruglopend werkaanbod, dat de geconsolideerde resultaten van de onder Plieger ressorterende vennootschappen in 2012 aanzienlijk zijn teruggelopen, dat het resultaat van de vestiging X reeds vanaf 2009 verliesgevende resultaten had en dat ook de omliggende vestigingen Y en Z verliesgevend waren. Werkneemster heeft een en ander niet voldoende weersproken. Het hof acht, gelet op het voorgaande, de bedrijfseconomische noodzaak voldoende aannemelijk. De omstandigheid dat met dat ingrijpen (te weten concentratie van de logistieke activiteiten) investeringen gepaard gingen, respectievelijk dat Plieger beter presteerde dan de markt, maakt dat niet anders. Werkneemster stelt zich voorts op het standpunt dat Plieger in de wijze waarop zij de reorganisatie heeft doorgevoerd niet volgens de normen van goed werkgeverschap te werk is gegaan. Werkneemster stelt allereerst dat

Plieger de reorganisaties van de vestigingen ineens had moeten doorvoeren en over alle logistieke afdelingen had moeten afspiegelen. Voor zover werkneemster zich er hiermee op beroept dat de genoemde vestigingen als één bedrijfsvestiging in de zin van het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak moeten gelden, dan wel dat sprake is van samenvoeging van vestigingen, faalt dit betoog. Daarnaast geldt dat tevens vaststaat dat op alle vestigingen de functie van administratief medewerker logistiek is komen te vervallen, zodat ook in zoverre aan afspiegeling over de vestigingen niet kon worden toegekomen. Werkneemster stelt bovendien dat zij breed inzetbaar was binnen Plieger en dat Plieger, gelet op de duur en het verloop van haar dienstverband, haar in een andere functie had dienen te plaatsen. Afgezien van het feit dat de brede inzetbaarheid door Plieger wordt betwist, overweegt het hof dat door Plieger in eerste aanleg is weersproken dat deze functies beschikbaar waren, omdat daarin al ruim voor de reorganisatie andere werknemers waren benoemd en de reorganisatie nu juist een inkrimping van het personeelsbestand beoogde. Werkneemster voert tot slot aan dat haar is 'beloofd' dat zij niet ontslagen zou worden. Het hof passeert ook deze stelling. Uit het voorgaande volgt dat Plieger naar het oordeel van het hof een zwaarwegend belang had om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster te komen.

Belang werkneemster

De belangen van beide partijen tegen elkaar afwegend acht het hof de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband voor werkneemster te ingrijpend, indien van de zijde van Plieger geen passende voorziening getroffen zou zijn om die gevolgen te verzachten. Plieger stelt dat zij wel voorzieningen heeft getroffen, doordat zij werkneemster in een vroegtijdig stadium heeft geïnformeerd over de (gerede kans op) beëindiging van haar dienstverband, haar de mogelijkheid gegeven om vrijgesteld te worden van haar werk om te zoeken naar een andere baan en haar outplacement heeft aangeboden. In de onderhandelingen die zijn gevolgd op het ontslag heeft Plieger een aanvulling van de uitkering van werkneemster gedurende één jaar, overeenkomend met een bedrag van € 9000 bruto, aangeboden. Dit aanbod heeft werkneemster niet aanvaard en zij heeft de onderhavige procedure gestart, waarop Plieger haar aanbod heeft ingetrokken. Het hof acht in voormelde omstandigheden de aangeboden voorziening, die uitsluitend is gericht op het vinden van werk, niet passend. Het hof acht de door Plieger aangeboden vergoeding van € 9000 recht doen aan alle omstandigheden van het geval. Nu Plieger deze vergoeding niet aanstonds heeft aangeboden, maar pas nadat werkneemster zich via haar gemachtigde had beroepen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag, en zij bovendien het aanbod niet heeft gestand heeft gedaan, zodat werkneemster per saldo geen andere voorziening heeft ontvangen dan de facilitering bij het vinden van ander werk, acht het hof de opzegging kennelijk onredelijk. Het voorgaande brengt mee dat de grieven gedeeltelijk slagen. Het bestreden vonnis zal worden vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-04-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:3271

Zaaknummer: 200.175.679

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, A.E.F. Hillen en S.C.P. Giesen

Advocaten: R.H.G. Evers en P. de Boer

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:681 lid 2 aanhef onderdeel b (oud) BW