

RECHTSPRAAK

## werknemer/Koninklijke PostNL B.V.

***Geen kennelijk onredelijk ontslag werknemer PostNL.***

***Plaatsingsprocedure PostNL met rangnummers voldoende objectief.***

### *Feiten*

Werknemer was sinds 1990 in dienst bij PostNL. Bij brief van 15 maart 2012 heeft PostNL werknemer met ingang van 18 maart 2012 overcompleet verklaard. PostNL heeft de arbeidsovereenkomst van werknemer, met toestemming van het UWV, per 1 januari 2014 opgezegd. In het kader van het overeengekomen sociaal plan is aan werknemer een ontslagvergoeding betaald. Werknemer vorderde in eerste aanleg onder meer (primair) te verklaren voor recht dat de opzegging door PostNL kennelijk onredelijk is in de zin van artikel 7:681 lid 2 aanhef en onderdeel a (oud) BW (misleiding, valse of voorgewende reden) dan wel artikel 7:681 lid 2 aanhef onderdeel b (oud) BW (gevolgencriterium) en PostNL te veroordelen het dienstverband te herstellen, subsidiair PostNL te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen en geoordeeld dat van misleiding geen sprake is en dat de gevolgen van de opzegging voor werknemer, in vergelijking met het belang van PostNL bij opzegging, niet dermate ernstig zijn dat de opzegging als kennelijk onredelijk moet worden beschouwd. Werknemer is tegen het vonnis in hoger beroep gekomen. Op 6 september 2016 is tussen partijen in deze zaak een tussenarrest gewezen, waarbij een comparitie van partijen is gelast (op 7 november 2016).

*Oordeel* In hoger beroep is de vraag aan de orde of PostNL de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk heeft opgezegd in de zin van artikel 7:681 lid 2 aanhef en onderdeel b (oud) BW. Werknemer komt op tegen de afwijking door PostNL van het afspiegelingsbeginsel. Het hof is van oordeel dat PostNL de keuze voor het onderverdelen van haar personeel in vijf verschillende leeftijdscategorieën en per categorie afspiegelen, het toekennen van rangnummers en het aanbieden van passende werkpakketten voldoende heeft gemotiveerd, waarbij rekening is gehouden met de uitkomst van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel. De plaatsingsprocedure heeft op voldoende objectieve wijze plaatsgevonden en PostNL heeft in redelijkheid, in afwijking van de gebruikelijke afspiegelingsregeling, van deze methode gebruik kunnen maken, gelet op het grote aantal betrokken werknemers met kleine(re) werkpakketten. Dat aan werknemer aanvankelijk een onjuist rangnummer is toegekend, leidt niet tot een ander oordeel. Voor zover werknemer heeft willen stellen dat PostNL in strijd met de wederindiensttreddingsvoorwaarde heeft gehandeld door drie andere boventallige collega's voor de werkpakketten in aanmerking te brengen, volgt het hof werknemer daarin niet. De wederindiensttreddingsvoorwaarde ziet op

het na de opzegging in dienst nemen van een werknemer voor het verrichten van dezelfde werkzaamheden. Daarvan is bij de herplaatsing van boventallige werknemers geen sprake. Wat betreft het gevolgcriterium overweegt het hof als volgt. Het hof stelt voorop dat PostNL onweersproken heeft gesteld dat het toepasselijke sociaal plan met de representatieve vakbonden is overeengekomen en de status heeft van een cao. Werknemer wijst op zijn inkomensachteruitgang als gevolg van het ontslag, zijn geringe kansen op de arbeidsmarkt en stelt voorts dat op grond van artikel 29 lid 3 van het sociaal plan de ontslagvergoeding is verminderd met acht maandsalarissen, waardoor de ontslagvergoeding behoorlijk is uitgehold. Uit hoofde van het sociaal plan heeft PostNL aan werknemer een eenmalige uitkering van € 31.631,97 bruto betaald, welke vergoeding is gebaseerd op een aanvulling van de uitkering(en) van werknemer tot 85% van zijn laatstverdiende loon tot de leeftijd van 65 jaar en opbouw van 50% van zijn pensioen na zijn ontslag. Voorafgaand aan zijn ontslag is werknemer bovendien nog 20,5 maanden vrijgesteld van zijn werk met behoud van loon. De getroffen financiële voorziening is naar het oordeel van het hof alleszins redelijk. Werknemer heeft geen bijzondere omstandigheden gesteld die maken dat de getroffen voorzieningen ontoereikend/onredelijk zijn. Bij dat alles komt ook nog dat werknemer niet heeft gesolliciteerd op functies die voor hem wel beschikbaar waren. Vast staat voorts dat PostNL conform het sociaal plan een aantal voorzieningen aan werknemer heeft aangeboden. Dat werknemer van een deel van die voorzieningen geen gebruik heeft gemaakt en het gegeven dat de voorziening waarvan hij wel gebruik heeft gemaakt niet heeft geleid tot het vinden van een andere baan, ligt in de gegeven omstandigheden in de risicosfeer van werknemer en kan niet aan PostNL worden tegengeworpen. Slotsom is dat plaatsingsprocedure op voldoende objectieve en zorgvuldige wijze zijn beslag heeft gekregen en de gevolgen van de opzegging voor werknemer, in verhouding tot het belang van PostNL bij de opzegging, niet zodanig ernstig zijn dat de opzegging kennelijk onredelijk is.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 05-09-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2017:2517

**Zaaknummer:** 200.196.869/01

**Rechters:** C.J. Frikkee, H.J. Vetter en S.R. Mellema

**Advocaten:** C.J.M. Scheffer-Marin en A.E. Vos

**Wetsartikelen:** 7:681 (oud) BW