

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Kennelijk onredelijk ontslag. Gevolgencriterium. Bedrijfseconomische redenen. Extra inspanningsverplichting werkgever bij door lichamelijke beperkingen moeilijk bemiddelbare werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 31 juli 1972 in dienst bij werkgever. Op 20 december 2012 heeft werkgever een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft werkgever toestemming gegeven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. In de onderhavige procedure vordert werknemer – samengevat – een verklaring voor recht dat het door werkgever aan hem gegeven ontslag kennelijk onredelijk is en betaling van een bedrag van € 122.352,77 bruto aan schadevergoeding. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Valse reden

Werkgever heeft een ontslagvergunning aangevraagd en verkregen bij het UWV wegens bedrijfseconomische redenen. Dit naar aanleiding van de bedrijfseconomische situatie bij werkgever, te weten de omzetvermindering in 2012 ten opzichte van 2011 en de te verwachten omzetvermindering in 2013. Ter onderbouwing heeft werkgever blijkens de beslissing op de ontslagaanvraag in de procedure bij het UWV een aantal stukken ingebracht, waaronder de jaarrekeningen 2010 en 2011, de balans en winst-en-verliesrekening 2012 en de prognose over 2013. De ontslagaanvraag bij UWV voor werknemer was ingegeven door de reorganisatie bij werkgever waardoor arbeidsplaatsen, waaronder die van werknemer, vervielen. De daartegen door werknemer ingebrachte argumenten zijn niet steekhoudend. Zo gaat er hij er ten onrechte van uit dat de UWV-beslissing en de daarop gebaseerde opzegging zijn gebaseerd op de bewering van werkgever dat omzetten in 2011 en 2012 zijn gehalveerd ten opzichte van de jaren 2009 en 2010. In de beslissing op de ontslagaanvraag is slechts vermeld dat volgens werkgever de verkoopomzet in 2011 en 2012 sterk gereduceerd is ‘richting de helft van de omzet van de jaren daarvoor’. Bovendien is, zoals hiervoor is weergegeven, de ontslagvergunning verleend wegens de omzetvermindering in 2012 ten opzichte van 2011 en de te verwachten omzetvermindering in 2013. Werknemer heeft niet althans onvoldoende onderbouwd gesteld dat de door werkgever aan het UWV daarover verschaftte gegevens niet juist zijn. Voor zover werknemer meent dat werkgever geen juiste voorstelling van zaken heeft gegeven over haar

vooruitzichten omdat zij diverse grote projecten had verworven of in de pijplijn had zitten, geldt het volgende. Werkgever heeft onbestreden naar voren gebracht dat ten tijde hier van belang, eind 2012 begin 2013, er sprake was van een crisis in de branche waar zij werkzaam is, namelijk het hogere segment van de utiliteits- en woningbouw. Zij ontkent niet dat zij ook in die periode grote projecten heeft 'gescoord', maar zij stelt dat zij in tijd van crisis projecten zelfs onder de kostprijs heeft moeten aannemen. Volgens werkgever was de omzet voor 2013 uiteindelijk 13,8 miljoen, nog slechter dan de prognose van 14 miljoen. Gelet op het voorgaande kan niet worden aangenomen dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd met een valse reden.

Gevolgencriterium

Ten aanzien van het belang van werkgever bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemer is genoegzaam gebleken dat een ingrijpende reorganisatie bij werkgever noodzakelijk was om het bedrijf te laten overleven. De bezetting bij werkgever was afgestemd op de omzet. Door de teruglopende omzet heeft werkgever besloten arbeidsplaatsen te laten vervallen. Dit heeft geleid tot een collectieve ontslagaanvraag voor in totaal twintig medewerkers, onder wie dus werknemer. Desalniettemin slaagt in de gegeven omstandigheden het beroep van werknemer op het gevolgencriterium. Daarbij is van belang dat van een werkgever in beginsel een extra inspanning mag worden verwacht om een boventallige werknemer die door lichamelijke beperkingen moeilijk bemiddelbaar is geworden, binnen het hem vertrouwde bedrijf te herplaatsen. Van werkgever mocht in dit opzicht meer verwacht worden dan zij heeft gedaan. Ter toelichting dient het volgende. Niet in geschil is dat werknemer lichamelijke beperkingen heeft. Hij heeft een brief van het Orthopaediecentrum van kliniek X uit 2007 overgelegd, waaruit naar voren komt dat hij al jaren lage rugklachten had. Onomstreden is voorts dat werkgever ermee bekend was dat werknemer lichamelijke beperkingen heeft. In verband daarmee heeft werkgever de functie van werknemer gewijzigd. Hij werd niet langer ingezet in de gevelbouw, maar hij kreeg in 2007 een kantoorbaan. Op het tijdstip van ingang van het ontslag, 1 juni 2013, was te verwachten dat werknemer moeilijk bemiddelbaar zou zijn. Door zijn lichamelijke beperkingen kon hij zijn oorspronkelijke taken bij werkgever – zwaar werk in de montage en productie – niet meer vervullen. Dit is het werk dat hij zo'n dertig jaar had gedaan. Werknemer heeft ook gewezen op zijn vergevorderde leeftijd, destijds 58 jaar. Een aanwijzing voor de moeilijke bemiddelbaarheid van werknemer vormt ook dat nadat de arbeidsovereenkomst bij Y niet was verlengd, werknemer twee jaar werkloos is geweest. Ook nu werkt hij nog via een uitzendbureau, en is het maar de vraag of zijn dienstverband gecontinueerd wordt, zo heeft hij verklaard tijdens het pleidooi. Voorts stelt het hof vast dat werkgever bij wijze van sociaal plan een financiering van € 50.000 ter beschikking heeft gesteld om de ontslagen werknemers aan een nieuwe dienstbetrekking te helpen, maar dat dit een collectieve voorziening was voor alle ontslagen werknemers. Een extra inspanning ten aanzien van werknemer behelsde dit derhalve niet. Alles overwegende acht het hof de door werkgever geleverde inspanningen niet geheel toereikend. Werknemer is per 1 juni 2013 als tekenaar gaan werken bij Y. Werkgever heeft ook een tekenafdeling. Werkgever heeft tijdens

het pleidooi uiteengezet dat er tekenaars zijn op verschillende niveaus. Werkgever is er kennelijk van uitgegaan dat werknemer niet geschikt was voor tekenwerk op een hoger niveau dan hij is gaan verrichtten bij Y. Zij heeft niet althans onvoldoende onderzocht of, al dan niet met behulp van scholing, werknemer herplaatst zou kunnen worden binnen het bedrijf als tekenaar. Dit klemmt te meer nu werkgever, naar eigen zeggen, in het verleden werknemer meerdere malen heeft voorgesteld meer leidinggevende taken te vervullen. Dit is een indicatie dat werknemer op een hoger niveau zou kunnen functioneren dan hij deed. Als onbetwist geldt ten slotte dat werkgever na het ontslag van werknemer voor tekenwerk inleenkrachten inhuurde. Werkgever kan aldus een verwijt kan worden gemaakt dat zij zich onvoldoende heeft ingespannen om te bezien of werknemer binnen werkgever kon worden herplaatst, maar van werknemer mocht ook meer assertiviteit worden verwacht. Hij had zich op enig moment zelf ook actiever moeten opstellen en zo nodig om scholing moeten vragen. Al met al acht het hof een vergoeding van € 10.000 in overeenstemming met de wettelijke maatstaven.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-11-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:5243

Zaaknummer: ECLI:NL:GHSHE:2017:5243

Rechters: A.J. Henzen, M. van Ham en J.P. de Haan

Advocaten: M.M.C. van de Ven en A.F.Th.M. Heutink

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW