

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting JUZT

Kennelijk onredelijk ontslag. Opzegging met ingang van een datum kort voor inwerkingtreding van de WWZ. Geen anticipatie op regelgeving met betrekking tot de transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2000 in dienst getreden bij een rechtsvoorgangster van Stichting Juzt (hierna: 'Juzt') als directieassistent. Bij brief van 15 december 2014 heeft Juzt een ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd voor werkneemster op grond van bedrijfseconomische redenen. De ontslagvergunning voor werkneemster is op 4 maart 2015 verleend. Bij brief van 25 maart 2015 heeft Juzt de arbeidsovereenkomst beëindigd door middel van opzegging per 30 juni 2015. In de onderhavige procedure vordert werkneemster een verklaring voor recht dat de opzegging van haar arbeidsovereenkomst door Juzt kennelijk onredelijk is. De kantonrechter heeft bij vonnis van 22 juni 2016 geoordeeld dat het gegeven ontslag niet kennelijk onredelijk was, de vorderingen van werkneemster afgewezen. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Oordeel

Op grond van de verschillen op basis van de beloning en de functieomschrijvingen is het hof van oordeel dat de functie van directieassistent, waarvoor werknemer was aangenomen, een andere functie is dan de functie van secretariaatsmedewerker A, dat de functie van directieassistent binnen de organisatie van Juzt een unieke functie is en dat deze niet uitwisselbaar is met de functie van secretariaatsmedewerker A. Voor die uitwisselbaarheid is immers niet alleen vereist dat een medewerker in de functie van directieassistent in staat is om, zo nodig na een korte inwerkperiode, het werk van de secretariaatsmedewerker A uit te voeren, maar ook dat de secretariaatsmedewerker A na een korte inwerkperiode in staat moet zijn om alle voorkomende werkzaamheden van een directieassistent uit te voeren. Dat zulks binnen de organisatie van Juzt het geval is, is door werkneemster niet gesteld en – gelet op de functieomschrijvingen en de geconstateerde verschillen – ook niet aannemelijk. Voor zover werkneemster bij memorie van grieven nog herhaaldelijk heeft aangevoerd dat de opvolgster van werkneemster 'feitelijk dezelfde klus, die van maximaal flexibele administratieve, organisatorische en secretariële ondersteuner' uitoefent, is het hof van oordeel dat werkneemster deze blote stellingname onvoldoende met feiten heeft onderbouwd. De stellingname van werkneemster ten aanzien van het overnemen van de werkzaamheden van werkneemster door mevrouw A kan worden gelezen als een grief tegen het oordeel dat niet is

gebleken dat de opgegeven reden voor het ontslag (verval van functie vanwege een op bedrijfseconomische gronden noodzakelijke reorganisatie) in werkelijkheid niet heeft bestaan en dus vals is. Uit het voorgaande volgt dat het hof niet is gebleken dat mevrouw A in dienst is getreden op basis van dezelfde functieomschrijving als de omschrijving die op de arbeidsovereenkomst van werkneemster van toepassing was. Er is dus in rechte ook niet gebleken dat de functie van werkneemster feitelijk niet is vervallen. De kantonrechter heeft terecht en op goede gronden geoordeeld dat in rechte niet is gebleken dat het ontslag is verleend op grond van een valse of een voorgewende reden. Het hof merkt op dat werkneemster in de toelichting op grief II geen nieuwe feiten of omstandigheden aanvoert die in eerste aanleg nog niet aan de orde zijn gesteld. De bedrijfseconomische noodzaak voor het doorvoeren van de reorganisatie is in hoger beroep niet betwist. Daarmee is het belang bij het ontslag voor Juzt en het gewicht van dat belang gegeven. Noch de leeftijd van werkneemster noch de duur van het dienstverband of de omstandigheid dat zij door het ontslag inkomen verliest, vormen op zich een grond om te oordelen dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Dat werkneemster door wijziging van de wetgeving bij een ontslag op een datum kort na de feitelijke ontslagdatum aanspraak had kunnen maken op een transitievergoeding is wellicht moeilijk te accepteren, maar vloeit voort uit het (overgangs)recht en levert geen grond op om te oordelen dat – vooruitlopend op de invoering van een transitievergoeding – werkgevers ook bij een ontslag kort voor de inwerkingtreding van (onderdelen van) de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) rechtens verplicht waren om bij de opzegging van een arbeidsovereenkomst al een op de te verwachten wetgeving toegesneden financiële vergoeding aan te bieden. Het vonnis van de kantonrechter zal worden bevestigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-09-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:3751

Zaaknummer: 200.202.703_01

Rechters: I.B.N. Keizer, M.G.W.M. Stienissen en R.J.M. Cremers

Advocaten: J.C. Broekman en D.A.C. Schreuder

Wetsartikelen: 7:681 BW (oud)