

RECHTSPRAAK

werknemer/Koninklijke BDU Grafisch Bedrijf B.V.

Oud recht. Opzegging arbeidsovereenkomst niet kennelijk onredelijk: geen voorgewende reden en/of schending van het anciënniteitsbeginsel en geen strijd met het gevolgencriterium. Passende voorziening op basis van sociaal plan.

Feiten

BDUprint heeft in december 2013 voor werknemer en zes andere werknemers een ontslagvergunning gevraagd aan het UWV. Het UWV heeft op 17 februari 2014 BDUprint toestemming verleend de arbeidsovereenkomst met werknemer en de anderen op te zeggen. Bij brief van 25 februari 2014 heeft BDUprint de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 juni 2014. Het Sociaal Plan Koninklijke BDUprint 2014 (hierna: 'het Sociaal Plan') is eenzijdig vastgesteld door BDUprint, met goedkeuring van de raad van commissarissen van BDU en met een positief advies van de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad. Na wijziging van zijn eis heeft werknemer in eerste aanleg – samengevat – gevorderd dat de kantonrechter BDUprint veroordeelt tot betaling van onder meer een vergoeding voor pensioenschade van € 22.631,59 netto, een vergoeding voor loonderving van € 125.438,58 netto, een vergoeding voor redelijke kosten voor vaststelling van aansprakelijkheid en schade van € 6.060,29 inclusief btw en de door werknemer gemaakte re-integratiekosten tot een bedrag van € 5.950. Volgens werknemer heeft BDUprint de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk opgezegd. Hij stelt daartoe, dat, gelet op de door BDUprint aangevoerde redenen voor beëindiging van het dienstverband alsmede het ontbreken van reële inspanningen om hem te herplaatsen, het ontbreken van een adequate voorziening en de voor hem bestaande mogelijkheden om ander passend werk te vinden, de gevolgen van de opzegging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van BDU Print bij de opzegging. Volgens werknemer is ook sprake van een valse of voorgewende reden en strijd met het anciënniteitsbeginsel.

Oordeel

Bij grief heeft werknemer aangevoerd dat de kantonrechter ten onrechte buiten zijn afweging heeft gelaten dat BDUprint gehouden was zich in te spannen om herplaatsing van werknemer binnen de groep te bereiken. BDUprint heeft echter onbetwist betoogd dat werknemer zich er niet bij de begeleidingscommissie over heeft beklagd dat hij ten onrechte niet voor een

interne vacature in aanmerking is gekomen. Met betrekking tot de grieven 6 (voorgewende reden) en 7 (schending anciënniteitsbeginsel) overweegt het hof dat werknemer kan worden toegegeven dat collega in de periode van 1 juni 2014 tot 1 april 2015 ook andere werkzaamheden dan die met betrekking tot de (ontmanteling van de) verkochte rotatiepers zal hebben verricht, maar dat leidt niet tot het oordeel dat sprake is van een voorgewende reden en/of schending van het anciënniteitsbeginsel.

Andere grieven zijn gericht tegen het oordeel van de kantonrechter omtrent het beroep van werknemer op het gevolgencriterium, het niet vaststellen van de schade van werknemer door de kantonrechter, diens oordeel dat geen sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag en de afwijzing van de vorderingen van werknemer. Naar het oordeel van het hof is voldoende komen vast te staan dat BDUprint belang had bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Het ontslag van werknemer stond immers niet op zichzelf, maar was onderdeel van een derde ontslagronde in een reeks van reorganisaties binnen de BDU Groep die zijn begonnen in 2009 en die, zo is aannemelijk geworden, nodig waren in verband met een sterk teruglopende omzet. Verder is ook voldoende komen vast te staan dat de (financiële) gevolgen van de opzegging voor werknemer ernstig zijn, in het bijzonder gelet op zijn leeftijd en zijn relatief eenzijdig arbeidsverleden. De door werknemer gestelde lichamelijke beperking (in de kracht van de linkerarm) acht het hof met BDUprint echter niet van dien aard dat die voor werknemer een beperking vormde voor het vinden van een andere baan, bijvoorbeeld, zoals BDUprint heeft betoogd, als vrachtwagenchauffeur. Anders dan werknemer is het hof verder van oordeel dat de tegemoetkoming die werknemer heeft ontvangen op basis van het Sociaal Plan, in de lijn ligt van de RFR regeling, die indertijd wel met de vakbonden is overeengekomen en passend werd geacht. Daarmee is de uitwerking van het Sociaal Plan in het geval van werknemer passend te achten. Gelet op de omstandigheden van het geval zoals deze zich voorafgaand aan en ten tijde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben voorgedaan, tezamen en in onderling verband beschouwd, is het hof van oordeel dat in dit geval sprake is van een passende voorziening en dat het ontslag niet is gegeven in strijd met algemeen aanvaarde normen van goed werkgeverschap, zodat geen sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. De grieven falen. Het bestreden vonnis zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-07-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:6275

Zaaknummer: 200.188.646

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, S.C.P. Giesen en C. Hoogland

Advocaten: P.G. Broekman en W.J.H. de Jong

Wetsartikelen: 7:681 BW (oud)