

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Geen sprake van kennelijk onredelijk ontslag van werknemer. Het afspiegelingsbeginsel is correct toegepast. Dat een werknemer voor een andere functie opgeleid kan worden, is niet voldoende om tot de conclusie te komen dat de functies uitwisselbaar zijn.

Feiten

Werkgever is een grafimediaonderneming. Zijn hoofdactiviteit bestaat uit het maken van drukwerk en verdere grafische dienstverlening. Het drukwerk wordt gedaan op locatie 1 en locatie 2. Locatie 1 heeft vijf druktorens en locatie 2 is een 2-kleurenpers. De laatste functie waarin werknemer bij werkgever werkzaam is geweest, is die van 2-kleurenoffsetdrukker klein formaat. Werknemer heeft bij werkgever (met name) locatie 2 bediend. Op de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is de cao voor de Grafimedia van toepassing. Werkgever heeft op 12 oktober 2012 bij het UWV een ontslagvergunning voor werknemer aangevraagd wegens bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft op 17 januari 2013 aan werkgever een ontslagvergunning voor werknemer verleend. Werkgever heeft vervolgens de arbeidsovereenkomst met werknemer met ingang van 30 april 2013 opgezegd. Werknemer heeft in eerste aanleg – samengevat – een verklaring voor recht gevorderd dat het gegeven ontslag per 1 mei 2013 kennelijk onredelijk is. Werknemer heeft aan zijn vorderingen, kort samengevat, het volgende ten grondslag gelegd. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk opgezegd, primair omdat bij de opzegging het afspiegelingsbeginsel onjuist is toegepast en subsidiair omdat de gevolgen van het ontslag voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van werkgever bij opzegging. Bij vonnis van 10 augustus 2016 heeft de kantonrechter de vorderingen van werknemer afgewezen. In hoger beroep ligt, evenals in eerste aanleg, de vraag voor of sprake is van kennelijk onredelijk ontslag van werknemer.

Oordeel

Kennelijk onredelijk ontslag door onjuiste toepassing afspiegelingsbeginsel?

De kantonrechter heeft bij de beantwoording van de vraag of bovengenoemde functies met elkaar uitwisselbaar zijn de juiste maatstaf gehanteerd. Uitgangspunt is dat een medewerker vrijwel direct inzetbaar moet zijn in de andere – uitwisselbare – functie. De overdrachtsperiode is de periode die een medewerker in het algemeen (dus objectief beschouwd) nodig heeft om in de andere functie ingewerkt te raken. Indien deze

overdrachtsperiode redelijk lang is, dan kan in het algemeen niet gezegd worden dat er sprake is van een uitwisselbare functie. De nadruk ligt dus op de aard van de functie en niet op de capaciteiten van degene die de functie wenst te vervullen. Dat een werknemer voor een andere functie (met succes) opgeleid kan worden, is niet voldoende om tot de conclusie te komen dat de functies uitwisselbaar zijn. Als onweersproken staat vast dat er verschillen bestaan in bediening van de grote 5-kleurenpers op locatie 1 en de bediening van de kleine 2-kleurenpers op locatie 2. Aldus kan niet worden gezegd dat beide machines qua instelling en bediening nagenoeg gelijk zijn. De stelling van werknemer dat een korte cursus en/of inwerkperiode voldoende is, kan in ieder geval niet worden afgeleid uit de door hem in dat verband overgelegde e-mail van 19 februari 2014 en het afgegeven stagecertificaat van 31 december 2014. Er is onvoldoende gesteld om te kunnen concluderen dat van uitwisselbare functies sprake is, zodat ervan dient te worden uitgegaan dat werkgever het afspiegelingsbeginsel juist heeft toegepast. Er kan dus niet geoordeeld worden dat het ontslag van werknemer kennelijk onredelijk is op grond van artikel 7:681 lid 2 aanhef en sub d BW (oud).

Gevolgencriterium ex artikel 7:681 lid 1 sub b BW

Het hof komt tot het oordeel dat niet voldoende is gesteld en niet gebleken is van bijzondere omstandigheden die de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk maken in de zin van artikel 7:681 lid 1 sub b BW (oud). Het hof overweegt dat weliswaar de leeftijd van werknemer bij het einde van het dienstverband, de duur van het dienstverband en zijn chronische rugklachten zwaar wegen, maar dat daartegenover staan de financiële situatie van werkgever ten tijde van het ontslag en de naar het oordeel van het hof redelijke voorziening die werkgever binnen zijn mogelijkheden ten behoeve van werknemer heeft getroffen, bestaande uit het outplacementtraject op basis van de werk-naar-werkregeling van de toepasselijke cao.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-11-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:10343

Zaaknummer: 200.206.719

Rechters: O.G.H. Milar, P.P.M. Rousseau en A.C. Metzelaar

Advocaten: M.M. Pasman en E. Doornbos

Wetsartikelen: 7:681 BW (oud)