

RECHTSPRAAK

Er is geen sprake van bijzondere omstandigheden die meebrengen dat het ontslag kennelijk onredelijk is.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1978 in dienst getreden bij Kwik-Fit. Werknemer is op 11 juni 2013 wegens arbeidsongeschiktheid uitgevallen. Sinds 11 juni 2015 ontvangt werknemer een IVA-uitkering. Kwik-Fit heeft met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst met werknemer bij brief van 25 juni 2015 tegen 1 januari 2016 opgezegd. Bij brief van 23 maart 2016 heeft werknemer aanspraak gemaakt op een ontslagvergoeding en de verjaring van de vordering tot schadevergoeding wegens kennelijk onredelijke opzegging gestuit. Bij brief van 17 juni 2016 is de verjaring van de vordering tot schadevergoeding wegens kennelijk onredelijke opzegging opnieuw (voor zes maanden) gestuit. Bij brief van 20 juli 2016 heeft Kwik-Fit de vordering van de hand gewezen wegens gebrek aan onderbouwing. Bij brieven van 9 december 2016, 6 juni 2017 en 5 december 2017 is de verjaring van de vordering tot schadevergoeding wegens kennelijk onredelijke opzegging opnieuw gestuit. Werknemer heeft betaling wegens kennelijk onredelijk ontslag gevorderd. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Verjaring

Werknemer stelt dat hij aannemelijk heeft gemaakt dat de brief (tijdig) op de juiste wijze aan de geadresseerde is aangeboden en heeft gewezen op de Track&Trace-code. Omdat Kwik-Fit stelt geen kennisgeving dat een aangetekend stuk kon worden afgehaald te hebben ontvangen, had het op haar weg gelegen feiten te stellen en aannemelijk te maken op grond waarvan redelijkerwijs kan worden betwijfeld dat een kennisgeving is achtergelaten. Kwik-Fit heeft dit nagelaten. Het hof acht voldoende aannemelijk gemaakt dat de brief van 9 december 2016 tijdig door Kwik-Fit is ontvangen.

Opzegging (naar oud recht)

In deze zaak is een van de relevante omstandigheden of, en zo ja in welke mate, Kwik-Fit een verwijt kan worden gemaakt van het ontstaan of het voortduren van de arbeidsongeschiktheid. Tussen partijen is niet in geding dat werknemer tot 1994 bij Kwik-Fit diverse functies heeft verricht. Kwik-Fit heeft onweersproken aangevoerd dat het verrichten van montagewerkzaamheden onderdeel uitmaakte van de functies die werknemer vanaf 2008 tot 2013 heeft vervuld, dat werknemer niet heeft geprotesteerd tegen de functiewijzigingen en

in al die jaren evenmin heeft geklaagd over eventuele beperkingen waarmee Kwik-Fit rekening diende te houden, behoudens stressgerelateerde klachten in 2011. Werknemer heeft onvoldoende gesteld om te kunnen concluderen dat hij desalniettemin als gevolg van zijn werkzaamheden arbeidsongeschikt is geworden. De enkele stelling dat zijn werk in de jaren vanaf 2008 fysiek belastend is geweest, is daartoe onvoldoende. De bedrijfsarts concludeert in zijn rapportage verder slechts dat de neklachten zijn ontstaan en toegenomen tijdens het dienstverband tussen partijen, terwijl andere oorzakelijke factoren niet aanwijsbaar waren. B heeft in haar Rapportage Vooronderzoek verder veel aandacht besteed aan de lage rugklachten die maakten dat werknemer uitviel in 1994. Deze klachten speelden echter geen rol meer bij zijn uitval in 2013. Kwik-Fit heeft werknemer bovendien gedurende het dienstverband herhaaldelijk in de gelegenheid gesteld om aangepast werk te gaan verrichten. De conclusie is dat er geen sprake is van bijzondere omstandigheden die meebrengen dat het onderhavige ontslag kennelijk onredelijk is.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-05-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:1397

Zaaknummer: 200.252.799/01

Rechters: F.J. Verbeek, A.M.A. Verscheure en G.C. Boot

Advocaten: R.A. Severijn en A.J. Verweij

Wetsartikelen: 7:681 lid 2 sub b BW (oud) en 3:37 BW