

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert schadevergoeding ex artikel 7:686 BW na opzegging van de arbeidsovereenkomst na toestemming van het UWV wegens reorganisatie. Dit strookt niet met de bedoeling van de wetgever, zodat dit verzoek wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 5 november 2008 in dienst getreden van KPN B.V. in de functie van manager productmanagement, level PAO 8. Artikel 5.1 van de laatstelijk (op 20 juni 2017) tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst luidt als volgt: “Aan Werknemer kan jaarlijks een bonus worden toegekend op basis van de van tijd tot tijd geldende bonusregeling. De bonusopportunity voor Werknemer bedraagt, bij aanvang van de dienstbetrekking, 20% bij On Target Performance (OTP) over het (bruto) jaarsalaris, inclusief 8% vakantie-uitkering. Werkgever kan de bonusopportunity van jaar tot jaar bijstellen.” Nadat de ondernemingsraad daarover op 20 maart 2019 positief had geadviseerd, heeft KPN besloten per 1 april 2019 een door haar aangekondigde reorganisatie door te voeren. In dat kader heeft KPN in een gesprek op 27 maart 2019 aan werknemer meegedeeld dat hij per 1 april 2019 boventallig werd verklaard vanwege het vervallen van zijn functie van manager productmanagement. Per begin april 2019 is werknemer door KPN vrijgesteld van werkzaamheden. Op 4 juli 2019 heeft KPN bij het UWV een ontslagaanvraag ingediend voor werknemer. Het UWV heeft op 30 september 2019 de toestemming verleend. KPN heeft bij brief van 4 oktober 2019 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd zodat die met ingang van 1 december 2019 is geëindigd. Werknemer heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht verzocht dat KPN jegens hem toerekenbaar tekort geschoten is in de nakoming van de arbeidsovereenkomst en KPN verplicht is de (inkomens- en pensioen)schade die werknemer dientengevolge lijdt te vergoeden. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen.

Oordeel

Het hof schetst het verloop van de procedure en stelt dat onderhavige procedure naast een verzoekschriftprocedure loopt, zodat werknemer in de verzoekschriftprocedure verzoekt – voor het geval de gevorderde schadevergoeding niet toewijsbaar mocht blijken – om herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel een billijke vergoeding. Het hof acht het oordeel van het hof dat werknemer niet de schadevergoeding kan vorderen juist. Hetgeen werknemer naar voren brengt, kan niet verhelen dat de kern van de onderhavige zaak is of KPN de arbeidsovereenkomst met werknemer in strijd met artikel 7:669 lid 1 of lid 3 onder a BW heeft opgezegd. Werknemer stelt in dit verband dat de werkzaamheden van de functie van manager

productmanagement, PAO B, zijn voortgezet in de functie van manager LCE, PAO B, dat zijn oude functie uitwisselbaar is met de functie van manager LCE, PAO B, en dat KPN hem had moeten (her)plaatsen in de functie van manager LCE, PAO. In dit betoog leest het hof geen verwijt aan KPN dat losstaat van de vraag naar de rechtsgeldigheid van de opzegging ex artikel 7:669 lid 1 of lid 3 onder a BW. Het argument van werknemer om voor artikel 7:686 BW te kiezen om zo te ontkomen aan de beperkingen van artikel 7:669 lid 1 of lid 3 onder a BW gaat volgens het hof niet op, omdat deze beperkingen juist een uitvloeisel zijn van de bedoeling van de wetgever. Het zou niet stroken met deze bedoeling van de wetgever ten aanzien van de mogelijke rechtsgevolgen van een opzegging in strijd met artikel 7:669 lid 1 of lid 3 onder a BW als deze beperkingen kunnen worden ontweken door, kort gezegd, het instellen van een (primaire) vordering tot schadevergoeding als de onderhavige, die bij nadere beschouwing geen andere grondslag heeft dan dat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:669 lid 1 of lid 3 onder a BW. Dit betekent dat de vorderingen van werknemer worden afgewezen. Ten aanzien van de vordering van werknemer met betrekking tot de bonus stelt het hof dat het voor werknemer kenbaar was dat uit de STI-regeling volgt dat een STI alleen uitgekeerd wordt als de werknemer op 31 december van het betrokken jaar nog in dienst is van KPN. Het hof sluit zich ook hier aan bij het oordeel van de kantonrechter dat het volgens het door KPN gehanteerde STI-beleid niet uitmaakt om welke reden de werknemer in kwestie gedurende de loop van het jaar uit dienst is getreden en dat leidend is of de werknemer op 31 december van het betrokken jaar nog in dienst was van KPN. Opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft plaatsgehad met inachtneming van de geldende opzegtermijn. Er bestaat daarom geen goede grond de opzegging tegen 1 december 2019 in strijd te oordelen met goed werkgeverschap.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-06-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:994

Zaaknummer: 200.294.039/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.D. Ruizeveld en M.B. Kerkhof

Advocaten: M.A.M. Lem en W.J. van Leeuwen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:686 BW