

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer (58 jaar) is in 1977 bij (de rechtsvoorganger van) Friesland Foods in dienst getreden. Hij werkte aanvankelijk als researchmedewerker, waarbij hij voornamelijk laboratoriumwerkzaamheden en werkzaamheden op het gebied van productontwikkeling verrichtte. In het najaar van 2000 is werknemer gaan werken als Business intelligence analyst binnen de groep marketing van de vestiging van Friesland Foods te Zwolle. Het betrof een nieuwe functie. De arbeidsovereenkomst is met toestemming van de CWI tegen 1 september 2006 opgezegd, omdat werknemer in zijn nieuwe functie niet (goed) functioneerde. Volgens werknemer is sprake van een kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer toegewezen en een vergoeding van € 100.000 toegekend. Tegen dit oordeel komt Friesland Foods in hoger beroep op.

Het hof oordeelt als volgt. Bij het antwoord op de vraag of een verleend ontslag kennelijk onredelijk is, dienen volgens vaste rechtspraak alle omstandigheden van het geval te worden meegewogen (vgl. HR 1 december 1961, *NJ* 1962, 78 en 10 juni 2005, *JAR* 2005,174). Daarbij kunnen verschillende aspecten een rol spelen, zoals de duur van het dienstverband, de leeftijd van de werknemer, diens vooruitzichten op ander werk en de hoogte van het salaris. Ook de redenen voor en de bijzonderheden rond het ontslag moeten worden vastgesteld en worden gewogen. Van belang is tevens of aan de werknemer een vergoeding is toegekend. Het enkele feit dat een vergoeding ontbreekt, maakt het ontslag echter niet kennelijk onredelijk. In deze zaak acht het hof het volgende van belang. Uit verslagen van leidinggevende en onder meer het rapport van RightClaessens blijkt dat werknemer voor de functie van business intelligence analyst niet “de juiste man op de juiste plaats is” en dat dit op grond van objectieve factoren (intellectueel niveau) gemakkelijk is vast te stellen. Onder die omstandigheden rijst de vraag waarom Friesland Foods werknemer in 2000 toch in deze functie benoemd heeft. Zelfs als het zo is dat werknemer, zoals Friesland Foods stelt, herhaalde malen heeft aangegeven een andere functie, met meer uitdaging en een hoger salaris te ambiëren, diende Friesland Foods te voorkomen dat werknemer aangesteld werd in een functie die voor hem te hoog gegrepen was en die een groot afbreukrisico voor hem had. Het is de verantwoordelijkheid van een werkgever om er voor te zorgen dat werknemers worden geplaatst op functies met het functieniveau dat past bij hun niveau. Friesland Foods is door werknemer te benoemen in de (evident niet passende) functie van business intelligence analyst tekort geschoten in deze uit de verplichting van goed werkgeverschap voortvloeiende verantwoordelijkheid.

Aanvankelijk heeft Friesland Foods aangegeven bereid te zijn een vergoeding van € 80.000 te betalen indien werknemer zou meewerken aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Toen

werknemer niet wilde meewerken aan een ontbinding, en derhalve ook geen aanspraak kon maken op de aangeboden vergoeding, heeft Friesland Foods toch nog aangegeven bereid te zijn een vergoeding van € 50.000 te willen betalen. Zij heeft daaraan echter geen gevolg gegeven. Betaling van dit bedrag is immers achterwege is gebleven. In dit kader overweegt het hof dat het feit dat partijen geen overeenstemming hebben bereikt over de hoogte van een vergoeding Friesland Foods niet ontslaat van haar verplichting om, als een goed werkgever, zelf haar verantwoordelijkheid te nemen door, ondanks het niet bereiken van overeenstemming, een in haar visie passende vergoeding uit te betalen.

Onder deze omstandigheden, alsmede de hoge leeftijd en eenzijdige werkervaring, acht ook het hof het ontslag kennelijk onredelijk. Volgt bekrachtiging van het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-10-2008

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2008:BG3269

Zaaknummer: 107.002.119

Wetsartikelen: 7:681 BW