

RECHTSPRAAK

Kern

Werkneemster (39 jaar) is in 1986 in dienst getreden van C-1000. Zij werkte in de functie van assistent hoofdcaissière en ontving laatstelijk een brutosalaris van € 1.274,88 per vier weken, gebaseerd op een werkweek van 32 uur. Na verkregen toestemming van het CWI heeft C-1000 de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd tegen 31 augustus 2006 wegens bedrijfseconomische noodzaak. Volgens werkneemster is het gegeven ontslag in strijd met het anciënniteitsbeginsel waardoor het ontslag kennelijk onredelijk is. De kantonrechter heeft haar vordering afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Bij de beoordeling van het beroep van werkneemster op schending van het anciënniteitsbeginsel stelt het hof voorop dat volgens vaste jurisprudentie (vgl. HR 16 januari 1998, JAR 1998, 56, HR 29 mei 1998, JAR 1998, 53 en HR 17 december 1999, JAR 2000, 29) het op de weg van werkneemster ligt om de kennelijke onredelijkheid van het ontslag te stellen en eventueel te bewijzen. Werkneemster dient derhalve te stellen, en indien nodig te bewijzen, dat bij haar ontslag het anciënniteitsbeginsel niet in acht is genomen. Naar het oordeel van het hof is werkneemster in deze stelplicht tekort geschoten. Het hof neemt daarbij in aanmerking dat werkneemster ter comparitie zelf heeft verklaard dat zij als hoofdcaissière niet alleen veel kassawerk deed, maar ook belast was met allerlei administratieve taken. Dat deze werkzaamheden behoorden tot het normale takenpakket van de “gewone” caissières is gesteld noch gebleken. Ter comparitie is verder aannemelijk geworden dat naast werkneemster ook betrokkene administratieve werkzaamheden verrichtte, maar ook voor betrokkene is ontslag aangevraagd. Verder is de naam van een andere persoon, betrokkene 1 genoemd, maar onduidelijk is geworden op welke schaal betrokkene 1 administratief werk verrichtte. Wanneer tevens in aanmerking wordt genomen dat werkneemster haar stelling dat zij niet meer verdiende dan de andere kassamedewerkers, tegenover de gemotiveerde betwisting van werkneemster, niet heeft onderbouwd - bijvoorbeeld door haar salaris te vergelijken met het CAO-loon voor kassamedewerkers - kan er niet van worden uitgegaan dat de functies van werkneemster en die van de kassamedewerkers uitwisselbaar waren. Het enkele feit dat werkneemster wel en deze kassamedewerkers (of verkoopmedewerkers) niet ontslagen zijn, kan dan ook niet de conclusie dragen dat het ontslag in strijd met het anciënniteitsbeginsel is verleend. De slotsom is dat het ontslag ook niet kennelijk onredelijk is wegens strijd met het anciënniteitsbeginsel.

Ten aanzien van het beroep op het zogenoemde “gevolgen-criterium” oordeelt het hof als volgt. Onder de omstandigheden, waarin een (op zich begrijpelijke) keuze voor kostenbesparing, en daarmee financieel gewin, voor C-1000 reden was om werkneemster na

een langdurig dienstverband (23 jaar) te ontslaan, met de voor werkneemster - voorstelbare en voorspelbare, en derhalve voor C-1000 kenbare - aan dit ontslag verbonden nadelige gevolgen van dien, had C-1000 aan werkneemster een vergoeding hebben moeten toekennen, teneinde de financiële gevolgen van het ontslag enigszins weg te nemen. Dat C-1000 niet tot enige vergoeding in staat was, is niet aannemelijk geworden. Nu hij van het betalen van een vergoeding heeft afgezien, oordeelt het hof het aan werkneemster verleende ontslag kennelijk onredelijk. De verzochte vergoeding conform de Kantonrechtersformule wordt niet toegekend. Volgens het hof is de Kantonrechtersformule niet maatgevend in een 7:681-procedure. Gezien alle omstandigheden wordt een vergoeding van € 7.500 passend geacht.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-10-2008

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2008:BG3099

Zaaknummer: 107.002.296/01

Wetsartikelen: 7:681 BW