

RECHTSPRAAK

InBev Nederland BV/werknemer

Ontnemen mogelijkheid tot benutten restcapaciteit langdurige arbeidsongeschikte werknemer maakt het ontslag niet kennelijk onredelijk

Werknemer (56 jaar) is met ingang van november 1987 bij InBev in dienst getreden, in de functie van Horeca Accountmanager. Op 28 augustus 2006 is werknemer arbeidsongeschikt geworden als gevolg van reumatische klachten. In juni 2007 heeft werknemer voor 50% passende arbeid verricht. Vanaf augustus 2008 ontvangt werknemer een WIA-uitkering. InBev heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV WERKbedrijf per 1 juli 2010 opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Volgens werknemer is sprake van een kennelijk onredelijk ontslag wegens een valse reden (er zou sprake zijn van een reorganisatieontslag en door werknemer thans wegens langdurige arbeidsongeschiktheid te ontslaan hoeft InBev de vergoeding uit het Sociaal Plan niet te betalen) en wegens het gevolgcriterium (het niet kunnen benutten van zijn restverdiencapaciteit van 5 uur per week bij InBev).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op geen enkel moment, niet ten tijde van de doorgevoerde reorganisatie begin 2009 en ook niet nadien, is gebleken dat InBev de intentie heeft gehad om werknemer om bedrijfseconomische redenen voor ontslag voor te dragen. Het vorenstaande houdt in dat werknemer ook geen beroep toekomt op het bepaalde in het Sociaal Plan van 2010. Resteert de vraag of de ontslagaanvraag op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid terecht is gegeven. De kantonrechter overweegt ter zake dat werknemer ten tijde van het indienen van de ontslagaanvraag bijna 3,5 jaar arbeidsongeschikt was. Daarvoor was mede op basis van de onderzoeken en re-integratieverslagen van de arbodienst genoegzaam voor InBev vast komen te staan dat werknemer niet alleen blijvend ongeschikt was voor zijn eigen functie als Horeca Accountmanager, maar ook dat er geen mogelijkheden waren om hem structureel te herplaatsen in een passende andere functie. Er is derhalve geen sprake van een valse of voorgewende reden.

Met betrekking tot het gevolgcriterium oordeelt de kantonrechter als volgt. Allereerst merkt de kantonrechter op dat de mogelijke gevolgen voor de WIA-uitkering van werknemer pas na het ontslag bij partijen bekend is geworden. Zelfs indien het gestelde gevolg bij beide partijen bekend was ten tijde van het ontslag brengt dit niet mee dat het het ontslag kennelijk onredelijk maakt. InBev had gerechtvaardigd belang bij het beëindigen van het dienstverband met de al 3,5 jaar arbeidsongeschikte werknemer. Vast staat dat de arbeidsongeschiktheid geen

verband hield met het werk. Vast staat voorts dat InBev voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, het tweedespoortraject heeft ingezet waarbij Randstad HR Solutions is ingeschakeld en zelfs 1,5 jaar langer aan werknemer de kans gegeven heeft om te herstellen zodanig dat hij alsnog in passend ander werk zou kunnen hervatten. Eerst toen zeker was dat dit niet tot de mogelijkheden behoorde, is tot ontslag overgegaan. Voorts kon gezien het belang van InBev bij het herstellen van de functies van de overige collega's, van InBev niet meer verlangd worden dat zij werknemer ondanks zijn arbeidsongeschiktheid de administratieve werkzaamheden liet verrichten en hiertoe deze werkzaamheden zodanig structureel maakte dat daar een loonwaarde tegenover gesteld kon worden. Het ontslag is derhalve niet kennelijk onredelijk.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-02-2011

ECLI: ECLI:NL:RBBRE:2011:BP6219

Zaaknummer: 636883 CV EXPL 10-9861

Rechters: H.H. de Kroon

Advocaten: D.B. Muller en S.G.C. van Ingen

Wetsartikelen: 7:681 BW