

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Bedrijfseconomisch ontslag medewerker intern transport na dienstverband van 30 jaar niet kennelijk onredelijk. Wachtgeldregeling in cao is een passende vergoeding

Werknemer is op 16 maart 1981 in dienst getreden van werkgeefster, laatstelijk in de functie van medewerker intern transport. Na verkregen toestemming heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Werknemer vordert primair voor recht te verklaren dat de opzegging kennelijk onredelijk is en werkgeefster te veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is van mening dat hij in de nieuwe functie van medewerker facilitaire diensten had moeten worden benoemd dan wel dat hij een andere passende functie had aangeboden moeten krijgen. Werknemer voert hiertoe aan dat hij al dertig jaar in dienst is geweest en er in die periode weinig tot geen scholing is geweest. Gezien zijn eenzijdige werkervaring is zijn arbeidspositie zwak en daarbij heeft hij te kampen met een lichamelijke beperking als gevolg van een ongeluk dat hem op 9-jarige leeftijd is overkomen. Voor zover het dienstverband niet zou kunnen worden hersteld, vordert hij schadevergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft onvoldoende gemotiveerd betwist dat werkgeefster in de door haar geschetste omstandigheden in redelijkheid heeft kunnen besluiten om over te gaan tot de uitvoering van haar reorganisatieplan. De noodzaak om daartoe over te gaan staat daarmee vast. Daarnaast heeft werkgeefster voldoende aannemelijk gemaakt dat als gevolg van deze reorganisatie de functie van medewerker intern transport is komen te vervallen. Door in de gegeven omstandigheden over te gaan tot het ontslag van werknemer, heeft werkgeefster niet in strijd gehandeld met de verplichtingen die zij als goed werkgeefster heeft en om die redenen acht de kantonrechter het gegeven ontslag niet kennelijk onredelijk. Daarbij is van belang dat werknemer aanspraak kan maken op een wachtgeldregeling. Omdat deze wachtgeldregeling overeengekomen is bij cao met het oog op reorganisatie, dient de vergoeding als passend te worden beschouwd. De persoonlijke omstandigheden van werknemer (hoge leeftijd en lichamelijke handicap) leiden niet tot een ander oordeel. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 01-03-2012

Zaaknummer: 1113148 \CV EXPL 11-3522