

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Kennelijk onredelijk ontslag. Hoewel er het voornemen was werkneemster wegens het verval van haar functie te ontslaan, had een outplacementtraject verwacht mogen worden toen werkneemster arbeidsongeschikt werd. Geslaagd beroep op rechtsverwerking ten aanzien van functiewaardering en structureel te veel gewerkte uren

Werkneemster is sinds 1977 in dienst als Coördinator Communicatie en Vormgeving. Na verkregen toestemming is haar arbeidsovereenkomst opgezegd wegens het verval van haar functie. Zij stelt dat de opzegging kennelijk onredelijk is wegens een valse en voorgewende reden of het gevolgcriterium. Daarnaast stelt ze dat ze sinds 2006 in een te lage salarisschaal is ingedeeld en dat zij structureel meer werkte dan de overeengekomen 18 uur per week.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van een valse of voorgewende reden is geen sprake. Werkgeefster heeft haar slechte economische vooruitzichten voldoende met cijfers onderbouwd. Daaraan doet niet af dat de slechte prognose zich op enig later moment niet volledig heeft verwezenlijkt. Wel is de opzegging kennelijk onredelijk op grond van het gevolgcriterium. De reorganisatie en het functieverval liggen in de risicosfeer van werkgeefster. Werkneemster heeft 32 jaar naar behoren gefunctioneerd. Er is sprake van een eenzijdig arbeidsverleden. Het wordt werkgeefster zwaar aangerekend dat zij geen re-integratie-inspanningen heeft verricht toen werkneemster met spanningsklachten uitviel. Hoewel het voorgenomen ontslag in zicht was, had van haar verwacht mogen worden dat een outplacementtraject werd ingezet. Mede gezien de gevorderde leeftijd en de verminderde kansen op de arbeidsmarkt is de opzegging kennelijk onredelijk. De schadevergoeding wordt vastgesteld op € 30.000.

Ten aanzien van de functiewaardering en het aantal structureel te veel gewerkte uren slaagt het beroep van werkgeefster op rechtsverwerking. Werkneemster is in 2006 voor het laatst in een functieschaal ingedeeld en heeft daar pas eind 2009 over geklaagd. In zijn algemeenheid is tijdsverloop onvoldoende voor rechtsverwerking. Een procedure inzake functiewaardering kenmerkt zich echter door strakke regels en korte termijnen. Wijzigingen hebben immers consequenties die zich over jaren uitstrekken. Een en ander geldt temeer nu zoals werkgeefster aangeeft een werkgever in de gezondheidszorg in verband met het budgetteringssysteem er belang bij heeft dat zijn werknemers binnen een zodanig korte tijd hun bezwaren kenbaar maken zodat een werkgever tijdig maatregelen kan nemen om

voornoemde financiële gevolgen te ondervangen. Derhalve is er in het onderhavige geval naast tijdsverloop een bijkomende omstandigheid die een beroep op rechtsverwerking rechtvaardigt. Hetzelfde geldt voor het aantal te veel gewerkte uren. Al in 2005 wist werkneemster dat het ontstaan van plusuren onwenselijk werd gevonden. Werkneemster heeft in de jarenlange praktijk nimmer een geluid laten horen, waarvoor zij geen steekhoudende redenen heeft aangevoerd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-12-2011

Zaaknummer: 297868 \ CV EXPL 11-845