

RECHTSPRAAK

werknemer/Struyk Verwo

Ontslag 47-jarige werknemer wegens ‘verwijtbaar handelen of nalaten’ is niet kennelijk onredelijk. Slecht werknemerschap.

Werknemer is met ingang van 1 oktober 1998 in dienst getreden bij Struyk Verwo als productiemedewerker. Zijn salaris bedroeg laatstelijk € 2.379 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en andere arbeidsvoorwaarden. De Cao voor de Betonproductenindustrie is van toepassing. In 2007 heeft werknemer schade opgelopen door een arbeidsongeval bij Struyk Verwo. Begin 2008 is werknemer 100% hersteld verklaard. Vanaf 2008 verslechtert de arbeidsverhouding. In 2011 meldt Struyk Verwo dat zij voornemens zijn werknemer over te plaatsen naar Amsterdam. Werknemer meldt zich vervolgens ziek. Uiteindelijk wordt met toestemming van UWV (op grond van verwijtbaar handelen of nalaten) de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 juli 2012. Werknemer vordert schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

Het hof oordeelt als volgt. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat niet is komen vast te staan dat Struyk Verwo werknemer onheus heeft behandeld in het kader van het bedrijfsongeval dat werknemer op 3 april 2007 in de nevenvestiging van Struyk Verwo te Leimuiden is overkomen. Voor zover werknemer betoogt dat Struyk Verwo hem ten onrechte heeft ontslagen omdat de ontstane situatie een direct gevolg is van omstandigheden die liggen binnen de sfeer van de werkgever, althans dat er in ieder geval een verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid, de ontstane situatie en het werk in die zin dat Struyk Verwo, omdat zij een boete en een schadevergoeding vanwege het bedrijfsongeval heeft moeten betalen, werknemer van disfunctioneren en verwijtbaar handelen – waarvan echter geen sprake is geweest – is gaan beschuldigen, kan het hof werknemer daarin niet volgen. Struyk Verwo heeft bij wege van verweer voldoende gemotiveerd gesteld dat werknemer al vóór de datum van het bedrijfsongeval (op 3 april 2007) door haar is aangesproken op zijn houding en functioneren binnen het bedrijf. Het voorgaande betekent bovendien dat voldoende (objectief gefundeerde) klachten omtrent het gedrag van werknemer aanwezig waren om het gegeven ontslag te rechtvaardigen en dat van Struyk Verwo niet kon worden gevergd – nu de overplaatsing naar de vestiging te Amsterdam geen althans onvoldoende verbetering in de werkhouding van werknemer had teweeggebracht – dat zij werknemer ten tweede male naar (weer) een andere vestiging zou overplaatsen om te bezien of hij daar dan wel naar tevredenheid zou (kunnen) functioneren. In het voorgaande ligt tevens besloten dat de stelling van werknemer dat Struyk Verwo – omdat zij een boete en een schadevergoeding vanwege het bedrijfsongeval heeft moeten betalen – hem ten onrechte van disfunctioneren en

verwijtbaar handelen is gaan beschuldigen, moet worden gepasseerd. De omstandigheid dat opzegging van de arbeidsovereenkomst voor werknemer, mede gelet op zijn leeftijd ten tijde van het ontslag (47 jaar), wellicht een minder sterke positie op de arbeidsmarkt meebracht en dat sprake is geweest van een redelijk lang dienstverband (van bijna veertien jaar), leggen, alle overige omstandigheden ten tijde van het ontslag mede in aanmerking genomen, noch op zichzelf, noch in onderling verband beschouwd voldoende gewicht in de schaal om op grond daarvan tot het oordeel te komen dat de gevolgen van de opzegging voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van Struyk Verwo daarbij. Tot die overige omstandigheden rekent het hof in het bijzonder dat werknemer zowel tijdens zijn werkzaamheden in de vestiging te Leimuider als in het kader van en na overplaatsing naar de vestiging te Amsterdam zich niet heeft gedragen zoals van een goed werknemer mag worden verwacht.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-10-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:4551

Zaaknummer: 200.138.893/01

Rechters: S.F. Schütz, D.J. van der Kwaak en R.M. Beltzer

Advocaten: A. Sarioglu en B. Vleer

Wetsartikelen: 7:681 BW