

RECHTSPRAAK

werknemer/Alimak Hek B.V.

Kennelijk onredelijke opzegging manager op grond van gevolgen criterium, onder meer vanwege onvoldoende toelichting van de keuze van Alimak Hek B.V. om werknemer niet in nieuwe functie te plaatsen en de overige drie managers wel. Schadevergoeding ad € 25.000 (boven op vergoeding ingevolge sociaal plan) toegekend.

Werknemer is sedert 1 december 1985 in dienst geweest bij (de rechtsvoorganger van) Alimak Hek B.V. (hierna: Alimak) en was laatstelijk werkzaam in een combinatiefunctie als Manager Operational Control TQM, Health en Safety, alsmede als BA Manager After Sales op basis van een laatstelijk genoten salaris van € 8.148 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag. In 2013 heeft Alimak een reorganisatie doorgevoerd wegens slechte bedrijfseconomische omstandigheden en bij het UWV, onder meer voor werknemer, een ontslagvergunning aangevraagd. De ontslagvergunning is op 20 december 2013 verleend en de arbeidsovereenkomst met werknemer is opgezegd tegen 1 juli 2014. Aan werknemer is ingevolge het sociaal plan de maximale vergoeding (6 bruto maandsalarissen) van € 52.799,04 uitgekeerd. Werknemer vordert in hoger beroep Alimak te veroordelen tot betaling van € 408.792,54. Werknemer stelt dat de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk is wegens primair een valse of voorgewende reden, waaronder het niet verstrekken van alle relevante informatie aan het UWV en het ontwijken van het afspiegelingsbeginsel dan wel het ten onrechte niet herplaatsen. De opzegging is volgens werknemer subsidiair kennelijk onredelijk op grond van het gevolgen criterium.

Het hof oordeelt als volgt. Van het (bewust) onjuist verstrekken van informatie door Alimak aan het UWV is niets gebleken. Voorts staat de stelling van werknemer dat het UWV nimmer een ontslagvergunning had mogen verlenen en dus had moeten weigeren, niet ter beoordeling van de rechter. Het hof heeft immers te oordelen over de vraag of de opzegging kennelijk onredelijk is. In dat kader overweegt het hof dat Alimak de bedrijfseconomische noodzaak voor het ontslag voldoende heeft aangetoond, zeker nu in de onderhavige procedure ook de definitieve jaarstukken 2012 en de voorlopige jaarstukken 2013 zijn overgelegd. Deze stukken geven een verre van rooskleurig beeld te zien. Van een valse reden voor de opzegging is mede op grond van het voorgaande dan ook geen sprake. Van een voorgewende reden is evenmin sprake, nu werknemer niet aannemelijk heeft gemaakt dat de hoogte van zijn salaris in vergelijking met de andere drie BA Managers de werkelijke reden voor de opzegging zou zijn geweest. Daarnaast heeft Alimak naar het oordeel van het hof het afspiegelingsbeginsel terecht niet toegepast, aangezien de functies van alle vier de BA Managers zijn vervallen,

waardoor van afspiegelen geen sprake kon zijn. Werknemer heeft in dit verband ook nog aangevoerd dat hem passende arbeid had moeten worden aangeboden. Werknemer meent dat hem de functie van General Salesmanager, Sales Manager Industrie voor de Benelux of Productmanager Platforms had moeten worden aangeboden, hetgeen niet is gebeurd. Het hof oordeelt dat de werkgever in beginsel de ruimte heeft om de in zijn ogen meest geschikte kandidaten te selecteren. Alimak heeft overtuigend gesteld dat werknemer niet de geschikt(st)e kandidaat was voor de drie genoemde functies. Alimak had echter de keuze voor de overige drie BA Managers voor de nieuwe functies aan werknemer behoorlijk moeten toelichten. Dit laatste zal meegewogen worden bij het oordeel of sprake is van een kennelijk onredelijke opzegging op grond van het gevolgen criterium, waarover het hof als volgt oordeelt. Het hof komt tot de conclusie dat op grond van voornoemd criterium sprake is van een kennelijk onredelijke opzegging. De gevolgen van de opzegging zijn voor werknemer te ernstig in vergelijking met het belang van Alimak bij de opzegging. Dit ligt met name aan de positie van werknemer (waaronder de hoge salariëring) waarmee Alimak rekening had moeten houden bij het toebedelen van de nieuwe functies aan de overige drie BA Managers. Tevens is werknemer zeer aanzienlijk in inkomen teruggevallen door de opzegging, op grond waarvan de voorzieningen in het sociaal plan als niet toereikend voor werknemer beoordeeld worden. De verwachte werkloosheidsduur van werknemer wordt geschat op minimaal een jaar. Gelet op onder meer die omstandigheden is het hof van oordeel dat aan werknemer een schadevergoeding van € 25.000 bruto, boven op de reeds op grond van het sociaal plan betaalde vergoeding, moet worden toegekend.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-01-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:138

Zaaknummer: HD 200.166.839_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, Y.L.L.A.M. Delfos-Roy en A.A.H. van Hoek

Advocaten: J.C.P. van Kollenburg en H. Nieuwenhuizen

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW