

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Kennelijk onredelijke opzegging. Gevolgencriterium. De tekortkoming van werkgever moet als matig ernstig worden beoordeeld, nu zij wel enige voorziening heeft getroffen of heeft willen treffen, maar deze voorzieningen gezien met name de duur van het dienstverband en de kansen van werknemer op de arbeidsmarkt als onvoldoende moeten worden beschouwd. Schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is met ingang van 3 september 1973 gaan werken bij een supermarkt van Co-op, die op 3 november 1987 is overgenomen door de keten waartoe werkgever behoort; sindsdien is werknemer in dienst gebleven van deze keten. Nadat het UWV toestemming had verleend, heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd op bedrijfseconomische gronden. Werknemer vordert schadevergoeding, omdat sprake zou zijn van kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter heeft, op grond van het gevolgencriterium, een schadevergoeding van € 75.000 toegekend aan werknemer. Tegen dit vonnis komt werkgever in hoger beroep.

Oordeel

Gevolgencriterium

Het is voldoende aannemelijk dat de kansen van werknemer op de arbeidsmarkt zeker niet rooskleurig waren ten tijde van het einde van het dienstverband, met name gelet op zijn leeftijd (toen 58 jaar), zijn eenzijdige arbeidsverleden (altijd in een supermarkt gewerkt) en zijn opleidingsniveau (detailhandelsschool). De vergeefse sollicitaties van werknemer na het einde van het dienstverband vormen minst genomen een aanwijzing voor de verwachting met betrekking tot zijn kansen op de arbeidsmarkt ten tijde van het einde van het dienstverband. Dat werknemer echter helemaal geen kansen op de arbeidsmarkt meer had tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, zoals hij kennelijk veronderstelt, wordt niet aangenomen. Ten aanzien van de inspanningen die werkgever zich heeft getroost om werknemer intern of extern te herplaatsen of aan ander passend werk te helpen, heeft de kantonrechter terecht met name belang toegekend aan het feit dat werkgever zich in de periode van arbeidsongeschiktheid van werknemer wel aanwijsbare inspanningen heeft getroost om hem intern of extern te herplaatsen, maar dat van dergelijke inspanningen niet meer is gebleken nadat werkgever de weg van het ontslag om bedrijfseconomische redenen was ingeslagen. Dat

moment kwam naar de eigen stellingen van werkgever na eind oktober 2014, hetgeen vrijwel samenviel met het moment waarop werknemer weer volledig arbeidsgeschikt was. Ook in hoger beroep heeft werkgever niet concreet gesteld dat er in die fase nog enige inspanning is geweest om werknemer te herplaatsen of aan passend ander werk te helpen. Van de door haar concreet genoemde inspanningen heeft werkgever immers toegegeven dat deze zich hebben voorgedaan in de periode voorafgaand aan de aanzegging van het bedrijfseconomisch ontslag. Wat betreft de periode ná die aanzegging heeft werkgever verwezen naar de UWV-aanvraag, maar daarin wordt in algemene termen aangekondigd dat werkgever een herplaatsingsinspanning zou gaan verrichten. Dat een dergelijke inspanning in die fase daadwerkelijk is verricht is niet concreet gesteld en ook niet anderszins gebleken. Het had op de weg van werkgever gelegen om toen alsnog en hernieuwd vergelijkbare pogingen te doen ter voorkoming dan wel beperking van de voor werknemer optredende gevolgen van een, toen voorzienbaar, ontslag op korte termijn. Daarvoor was alle aanleiding omdat werknemer toen geheel hersteld verklaard was en dus in een betere positie verkeerde om in te gaan op mogelijkheden voor een andere functie, en bovendien omdat pas toen voor hem duidelijk was dat hij op korte termijn zijn baan dreigde kwijt te raken en er dus een geheel andere situatie was ontstaan dan in de periode waarin hij herstelde van zijn ziekte.

De kantonrechter heeft op goede gronden het ontslag als kennelijk onredelijk aangemerkt op de grond dat werknemer onevenredig hard door de gevolgen van het ontslag wordt getroffen in vergelijking tot het belang van werkgever bij het ontslag. Het hof neemt daarbij ook de overige door partijen genoemde omstandigheden in aanmerking, zoals het financiële nadeel dat werknemer heeft door de opzegging, de bedrijfseconomische omstandigheden die leidden tot de opzegging van het dienstverband door werkgever, de lange duur van het dienstverband van – in elk geval – 28 jaar, de wijze van functioneren van werknemer, diens arbeidsongeschiktheid voorafgaande aan de opzegging, het ontbreken van een outplacementtraject en het ontbreken van een aanbod tot bij- of omscholing.

Schadevergoeding

De kantonrechter heeft bij de bepaling van de schadevergoeding onvoldoende meegewogen dat werkgever werknemer reeds enigszins tegemoet is gekomen door hem vanaf 19 november 2014 vrij te stellen van werkzaamheden en dat werkgever een kleine werkgever is, zodat het effect van de inspanningen die zij zich had moeten getroosten om werknemer te herplaatsen of aan ander werk te helpen niet mag worden overschat. Alle omstandigheden in aanmerking nemend komt het hof tot het oordeel dat een schadevergoeding van € 30.000 aan werknemer moet worden toegekend. De tekortkoming van werkgever, met name op het gebied van herplaatsing of het begeleiden naar ander passend werk, moet als matig ernstig worden beoordeeld, nu zij wel enige voorziening heeft getroffen of willen treffen, zoals de vrijstelling van werk gedurende de opzegtermijn en suppletie van de WW-uitkering, maar deze voorzieningen gezien met name de duur van het dienstverband van in elk geval 28 jaar en de kansen van werknemer op de arbeidsmarkt als onvoldoende moeten worden beschouwd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-04-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:1866

Zaaknummer: 200.185.197_01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, P.P.M. Rousseau en H.A.E. Uniken Venema

Advocaten: A. Klaassen en S. Karakaya-Pilavci

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW