

RECHTSPRAAK

## werkgever/werkneemster

***Kennelijk onredelijk ontslag. Gevolgencriterium. Van een goed werkgever die weinig personeel in dienst heeft, mag worden verwacht dat hij vooraf tekst en uitleg geeft indien hij enerzijds personeel ontslaat en anderzijds een dag later nieuw personeel in dienst neemt. Wederindiensttredivingsvoorwaarde.***

### *Feiten*

Werkneemster is sinds september 1991 in dienst bij dierenkliniek X. Op 6 mei 2013 heeft X een ontslagaanvraag aangevraagd bij het UWV voor twee werknemers, waaronder werkneemster, wegens een bedrijfseconomische noodzaak. Het UWV heeft toestemming verleend, onder de wederindiensttredivingsvoorwaarde. Per 1 oktober 2013 is er een trimster in dienst getreden bij X. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat de opzegging kennelijk onredelijk is geweest en een schadevergoeding. De kantonrechter heeft in eerste aanleg X veroordeeld tot betaling van € 24.000 aan werkneemster. Tegen dit vonnis komt X in hoger beroep.

### *Oordeel*

#### *Voorgewende/valse reden*

Er dient te worden onderzocht of X na het vertrek van werkneemster inderdaad is overgegaan tot opheffing van de functie van dierenartsassistente in de kliniek. X heeft de andere collega met een vaste aanstelling ook ontslagen en de tijdelijke arbeidscontracten van de drie andere dierenartsassistentes zijn niet meer verlengd. Daarmee heeft X haar voornemen om na het vertrek van werkneemster zonder dierenartsassistentes te gaan werken inderdaad uitgevoerd en bestond de door X aan het ontslag van werkneemster ten grondslag gelegde reden. Van een ontslag onder opgave van een voorgewende of valse reden is dus geen sprake geweest.

#### *Wederindiensttredivingsvoorwaarde*

Allereerst verdient opmerking dat X in de ontslagaanvraag niet heeft opgegeven dat de werkzaamheden van dierenartsassistente niet meer worden verricht. Zij heeft vermeld dat, kort gezegd, zij op grond van economische omstandigheden heeft beslist om die functie te laten vervallen en dat eventueel nog resterende handelingen kunnen en moeten worden overgenomen door de dierenartsen zelf. Dat dit ook is gebeurd heeft X onderbouwd met verklaringen van Z en de bij haar op basis van arbeidsovereenkomst werkzame dierenarts. De

arbeidsovereenkomst van Y vermeldt dat zij is aangenomen als trimster. Haar loonstroken vermelden als functie ook 'Trimster' en verder blijkt uit die loonstroken dat Y het minimumloon van € 8,53 bruto per uur verdiende. Werkneemster verdiende als paraveterinair dierenartsassistente € 16,44 bruto per uur. Verder staat vast Y, anders dan werkneemster, geen gediplomeerd dierenartsassistente paraveterinair is en dat de functies trimster en dierenartsassistente niet onderling uitwisselbaar zijn. Bezien in het licht van al hetgeen is vermeld heeft werkneemster al met al niet voldoende onderbouwd gesteld dat X met de indienstneming van Y de wederindiensttredingsvoorwaarde heeft overtreden.

### *Gevolgen criterium*

Er kan aan de zijde van X van worden uitgegaan dat zij in 2013 in liquiditeitsproblemen is geraakt door terugloop van werkzaamheden en prijsdruk op tarieven. De omzet in 2013 was € 63.000 lager dan 2012, het resultaat was € 40.000 lager en bedroeg € 16.000, waarvan de ondernemingsbeloning nog van moest worden afgetrokken. Per saldo was deze beloning te laag om van rond te komen. Het was dus als ondernemer verstandig om anticiperende maatregelen te nemen. Het staat haar wat dit betreft als werkgever vrij om de werkzaamheden anders in te richten, en dus om, zoals in deze zaak, de functie van dierenartsassistente (paraveterinair) op te heffen, maar ook bij een dergelijke opheffing dient het belang van een daardoor getroffen werknemer als werkneemster te worden betrokken. Hiertegenover staat de beslissing van X dat zij in het kader van haar praktijk een maat voor rekening van de maatschap wetenschappelijk onderzoek heeft laten doen naar afbreekbare injectienaalden. Die maat, levenspartner van de maat mevr. A, leverde aldus geen inkomsten op voor X, maar kostte juist geld. Verder heeft X onvoldoende toegelicht waarom zij, terwijl sprake is van een slechte bedrijfseconomische situatie, de dag nadat het ontslag van werkneemster in werking is getreden, zonder gebleken nader onderzoek betreffende winstverwachtingen en dergelijke, Y als nieuwe werknemer in dienst neemt. Een risicovolle beslissing die kennelijk zonder enig nader (markt)onderzoek op goed geluk door X is genomen, waarbij X heeft nagelaten werkneemster hiervan in kennis te stellen. Van een goed werkgever die weinig personeel in dienst heeft, mag worden verwacht dat hij vooraf tekst en uitleg geeft indien hij enerzijds personeel ontslaat en anderzijds een dag later nieuw personeel in dienst neemt. X heeft geen enkele voorziening ten behoeve van werkneemster getroffen, waarbij het er voor gehouden moet worden dat werkneemster, gelet op haar leeftijd – op enkele dagen na 54 jaar oud toen zij de ontslagbrief ontving en ruim 54 jaar toen het ontslag inging – een weinig rooskleurige positie had op de arbeidsmarkt. Er waren geen of nauwelijks vooruitzichten voor haar op het vinden van een nieuwe baan. Zij had 22 jaar bij X gewerkt, kennelijk tot volle tevredenheid. Dit alles afwegende is het hof van oordeel dat sprake is van kennelijk onredelijk ontslag, zodat X is gehouden tot betaling van schadevergoeding. De aan werkneemster toekomende schadevergoeding wordt naar redelijkheid en billijkheid begroot op € 30.000 bruto.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 23-05-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2017:2272

**Zaaknummer:** 200.164.337\_01

**Rechters:** M.G.W.M. Stienissen, J.R. Sijmonsma en M.E. Smorenburg

**Advocaten:** M. van der Chijs en A. Simsek

**Wetsartikelen:** 7:681 (oud) BW