

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Geen sprake van kennelijk onredelijke opzegging. Werkneemster heeft geen feiten of omstandigheden aangevoerd aan de hand waarvan kan worden geconcludeerd dat zij in een periode van arbeidsongeschiktheid wel in staat zou zijn geweest om een door werkgever te betalen outplacementtraject te doorlopen.

Feiten

Werkneemster heeft van 1 januari 2003 tot 1 november 2013 als administratief medewerker gewerkt bij werkgever. Werkgever heeft op 16 juli 2013 een ontslagvergunning voor werkneemster aangevraagd om bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft de verzochte ontslagvergunning verleend. Werkneemster vordert onder meer een verklaring voor recht dat de door werkgever gedane opzegging kennelijk onredelijk is. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen. Tegen dit vonnis komt werkneemster in hoger beroep.

Oordeel

Gevolgencriterium

Alhoewel voorop staat dat alle omstandigheden van het geval moeten worden gewogen, is in dit geval de financiële situatie van werkgever van groot gewicht. Gelet op de behaalde bedrijfsresultanten over de jaren 2010 tot en met 1 januari 2014 zal ervan uit worden gegaan dat werkgever wel de beschikking had over voldoende middelen om een eventuele vergoeding te betalen aan werkneemster. Deze enkele omstandigheid maakt de opzegging van de arbeidsovereenkomst nog niet kennelijk onredelijk. Het hof ziet niet waarom de beslissing om de vestiging in plaats X te sluiten en niet de vestiging in plaats Y een omstandigheid is die ten gunste van werkneemster dient te worden meegewogen als bijzondere omstandigheid die meebrengt dat de nadelige gevolgen van de beëindiging geheel of ten dele voor rekening van werkgever dienen te komen bij de beoordeling van de vraag of sprake is van kennelijk onredelijk ontslag. Werkneemster heeft niet aangevoerd dat de sluiting van de vestiging te X bedrijfseconomisch gezien een onjuiste beslissing was. Na sluiting van de vestiging te X zijn alle activiteiten van werkgever voortgezet op het woonadres van de aandeelhouder/bestuurder van een van de twee vennoten in Y, terwijl de aandeelhouder/bestuurder van de andere vennoot in plaats A woont. Er is geen sprake van verplaatsing naar een nieuwe vestiging, maar sluiting van een van de twee bestaande vestigingen. Gelet daarop is deze bedrijfseconomische

omstandigheid niet te kwalificeren als een risicofactor die geheel of grotendeels ten gunste van werkneemster zou moeten meewegen. Evenmin kan meewegen dat indien werkgever zou hebben gekozen voor de weg van ontbinding van de arbeidsovereenkomst een dergelijke sluiting mogelijk wel zou zijn verdisconteerd bij een mogelijk te betalen vergoeding. Het staat een werkgever vrij om zelf een keuze te maken uit de mogelijkheden die de wet biedt om een arbeidsovereenkomst te beëindigen, zonder dat aan die keus nadelige gevolgen worden verbonden omdat de werkgever niet voor de andere wettelijk toelaatbare weg heeft gekozen. Gelet hierop kan in het midden worden gelaten of de stelling van werkneemster dat in het kader van een ontbindingsverzoek de sluiting van de vestiging te X een factor zou zijn die in voor haar positieve zin zou meewegen bij de te betalen ontbindingsvergoeding juist is. Het feit dat werkneemster gedurende tien jaar en tien maanden op vlekkeloze wijze voor werkgever heeft gewerkt en ten tijde van de opzegging ruim 58 jaar oud was, is evenmin een bijzondere omstandigheid. De duur van het dienstverband is weliswaar niet kort te noemen, maar werkneemster is dus pas op bijna 48-jarige leeftijd bij werkgever in dienst getreden en van een werknemer mag worden verwacht dat als goed werknemer wordt gewerkt, zodat dat geen bijzondere omstandigheid kan worden genoemd. Het aantal malen dat zij in Y heeft gewerkt is, met inachtneming van het feit dat haar normale plaats van werken X is geweest, niet zodanig groot dat dit als bijzondere omstandigheid moet meewegen bij de beantwoording van de vraag of sprake is van kennelijk onredelijk ontslag. Werkneemster heeft niet vermeld of zij voordien één of meer andere werkgevers heeft gehad, en zo ja welke en waarom zij daar is weggegaan. Het hof houdt het er daarom voor dat zij op eigen initiatief en eigen inzicht heeft gekozen om op bijna 48-jarige leeftijd voor het eerst in dienst te treden bij werkgever. Werkneemster heeft vanaf 1 januari 2014 drie maanden bij een andere werkgever gewerkt, zodat ook niet zonder meer kan worden gezegd dat zij ten tijde van het ontslag in verband met haar leeftijd geen kansen meer had op de arbeidsmarkt. Er kan van worden uitgegaan dat werkgever werkneemster op geen enkele manier heeft geholpen bij het vinden van nieuw werk, zoals bijvoorbeeld begeleiding of ondersteuning via een outplacement. Dit kan in het onderhavige geval nauwelijks meewegen omdat werkneemster, nadat de arbeidsovereenkomst is opgezegd bij brief van 26 augustus 2013, overwegend arbeidsongeschikt is geweest. Werkneemster heeft geen feiten of omstandigheden aangevoerd aan de hand waarvan kan worden geconcludeerd dat zij in die periode van arbeidsongeschiktheid wel in staat zou zijn geweest om door werkgever te betalen sollicitatietrainingen te volgen of een outplacementtraject te doorlopen. Gesteld noch gebleken is verder dat werkneemster tijdig aan werkgever om dergelijke bijstand heeft gevraagd. Blijft over het feit dat werkneemster daadwerkelijk schade leidt en heeft geleden door de opzegging. Een dergelijk nadelig gevolg kan echter niet worden gekwalificeerd als bijzondere omstandigheid alleen al omdat ontslag in een groot aantal gevallen leidt tot financieel nadeel, zodat dit in die zin niet bijzonder is. Het hof komt dan ook tot de conclusie dat, rekening houdend met alle omstandigheden ten tijde van het ontslag, de gevolgen van de opzegging voor werkneemster niet te ernstig zijn in vergelijking met het belang van werkgever bij de opzegging en dat er geen bijzondere omstandigheden aannemelijk zijn geworden die kunnen meebrengen dat de nadelige gevolgen van het ontslag geheel of ten dele voor rekening

van werkgever komen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-06-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:2813

Zaaknummer: 200.173.968_01

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

Advocaten: G.W.J.M. van Mierlo en J.A. Platteeuw

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW