

RECHTSPRAAK

werknemer/Exploitatie B.V.

Hoewel de leeftijd van werknemer ten tijde van het ontslag (52 jaar) en de duur van het dienstverband (31 jaar) zwaar wegen, is het hof van oordeel dat er geen sprake is van bijzondere omstandigheden die de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk maken.

Feiten

Werkgeefster is moedermaatschappij van een zevental vestigingen. Werknemer is op 15 februari 1983 in dienst getreden van de rechtsvoorgangster van werkgeefster. Het UWV heeft op 13 december 2013 op grond van bedrijfseconomische redenen een ontslagvergunning aan werkgeefster afgegeven, waarna werkgeefster bij brief van 23 december 2013 de arbeidsovereenkomst van werknemer heeft opgezegd tegen 1 april 2014. Werknemer is met ingang van 19 november 2013 vrijgesteld van werkzaamheden. Werkgeefster heeft geen ontslagvergoeding betaald. In de onderhavige procedure vordert werknemer onder meer voor recht te verklaren dat het gegeven ontslag kennelijk onredelijk was en voorts werkgeefster te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding van € 119.438,30. Werknemer beroept zich daarbij op het zogenoemde gevolgcriterium. Bij het vonnis waarvan beroep heeft de kantonrechter de vordering van werknemer afgewezen.

Oordeel Gezien de leeftijd van werknemer ten tijde van ontslag – 52 jaar – waren zijn kansen op de arbeidsmarkt destijds, ook gelet op de economische crisis, niet bepaald gunstig. Dit blijkt ook uit het feit dat werknemer vele malen tevergeefs heeft gesolliciteerd. Gelet op het voorgaande is dat echter onvoldoende om het arbeidsmarktperspectief van werknemer in dit verband als een bijzondere omstandigheid aan te merken. Verder zijn geen belemmeringen om te werken gesteld of gebleken. Vervolgens zal het hof ingaan op het door werkgeefster gedane beëindigingsvoorstel. Dit voorstel hield onder meer in dat werknemer een tegemoetkoming zou krijgen in de kosten van een outplacement traject ter hoogte € 11.000 bruto. Werknemer is niet akkoord gegaan met het beëindigingsvoorstel, omdat het volgens hem financieel niet interessant was. Het hof volgt werknemer hierin niet. Voor zover bij werknemer onduidelijkheid heeft bestaan over de financiële gevolgen van de vaststellingsovereenkomst, had het op zijn weg gelegen om hierover van werkgeefster duidelijkheid te verkrijgen. Het hof gaat ervan uit dat werkgeefster weinig of geen financiële ruimte had om werknemer een vergoeding te betalen, althans om hem een ruimere vergoeding aan te bieden dan zij heeft gedaan bij het beëindigingsvoorstel. Werknemer heeft voorts gesteld dat werkgeefster bij hem bepaalde verwachtingen had gewekt, omdat bij de

reorganisatie half 2013 op de vraag van werknemer of hij voor zijn baan moest vrezen door de directie aan hem is meegedeeld dat stafmedewerkers niet hoefden te vrezen voor hun baan omdat zij keihard nodig waren. Naar het oordeel van het hof mocht werknemer er op grond van deze mededeling niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat hij niet zou worden ontslagen. Volgens werknemer heeft werkgeefster geen enkele concrete inspanning verricht om hem aan een andere baan buiten de onderneming te helpen. Werkgeefster heeft dit voldoende gemotiveerd betwist. Het hof passeert daarom de onderhavige stelling van werknemer. Duidelijk is dat de financiële gevolgen van de opzegging ingrijpend zijn geweest voor werknemer. Hij is onder meer teruggevallen op een WW-uitkering. Tot slot weegt het hof mee dat werknemer lang voor werkgeefster heeft gewerkt, namelijk 31 jaar. Ook staat vast dat werknemer een goede staat van dienst had. Op grond van al hetgeen hiervoor is overwogen in onderling verband en samenhang bezien komt het hof tot het oordeel dat niet gebleken is van bijzondere omstandigheden die de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk maken. In het bijzonder overweegt het hof dat weliswaar met name de leeftijd van werknemer bij het einde van het dienstverband en de duur van het dienstverband zwaar wegen, maar dat daartegenover staat hetgeen is overwogen over het arbeidsmarktperspectief van werknemer ten tijde van het ontslag, het door werkgeefster gedane beëindigingsvoorstel en de financiële situatie van werkgeefster.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-09-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:3992

Zaaknummer: 200.186.417/01

Rechters: J.P. de Haan, W.H.B. den Hartog Jager en P.P.M. Rousseau

Advocaten: N. van Mook en M.G.H. Terhorst

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW