

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Geen kennelijk onredelijk ontslag van facilitair medewerker na opzegging in verband met de sluiting van een vestiging. Functie aangeboden in andere vestiging.

Feiten

Werknemer is tot 1 januari 2015 in dienst geweest bij werkgeefster in de functie van facilitair medewerker. Op 27 oktober 2014 heeft werkgeefster bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd voor werknemer wegens bedrijfseconomische redenen. Bij beschikking van 24 november 2014 heeft het UWV aan werkgeefster toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werkgeefster heeft bij brief van 26 november 2014 de arbeidsovereenkomst met werknemer met ingang van 1 januari 2015 opgezegd. Werkgeefster heeft haar vestiging in plaats X met ingang van 1 november 2014 gesloten. Werkgeefster heeft werknemer een functie aangeboden in haar vestiging in plaats Y. Werknemer heeft dat aanbod niet geaccepteerd. Werknemer heeft bij inleidende dagvaarding gevorderd werkgeefster te veroordelen tot € 54.599,70 netto (te vermeerderen met wettelijke rente) aan billijke vergoeding. Daartoe heeft hij aangevoerd dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Bij verstekvonnis van 17 juni 2015 zijn die vorderingen toegewezen. Werkgeefster is bij dagvaarding van 10 augustus 2015 tegen dat vonnis in verzet gekomen. Bij vonnis van 16 maart 2016 heeft de kantonrechter het verstekvonnis van 17 juni 2015 vernietigd met uitzondering van de veroordelingen tot betaling van achterstallig loon, de wettelijke verhoging en de proceskosten. De kantonrechter heeft bij vonnis van 16 maart 2016 geoordeeld dat het ontslag niet kennelijk onredelijk was en dat werknemer recht had op betaling van een structurele overwerkvergoeding in de periode dat hij was vrijgesteld van werk (van 1 november 2014 tot 1 januari 2015). Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

Artikel 7:681 BW oud is van toepassing. Werknemer klaagt er terecht over dat de kantonrechter niet alle omstandigheden in de beoordeling heeft betrokken, althans niet kenbaar in de beoordeling heeft betrokken. Het hof zal opnieuw beoordelen of het ontslag als kennelijk onredelijk moet worden aangemerkt. Werknemer was in dienst als facilitair medewerker en werkte feitelijk als 'manusje van alles'. Tussen partijen staat vast dat werknemer zijn werk goed verrichtte, dat hij altijd hard heeft gewerkt, en dat werkgeefster zeer tevreden over hem was. Werkgeefster heeft niet weersproken dat haar onderneming financieel gezond is. Werknemer werkte in de vestiging van werkgeefster te X. Werkgeefster

heeft een ontslagvergunning gevraagd om bedrijfseconomische redenen. Dat was niet ingegeven door een financiële noodzaak. Werkgeefster wenste haar bedrijfsvoering te centraliseren om efficiënter te kunnen werken en kosten te besparen. Op 20 augustus 2014 heeft werkgeefster aan werknemer gevraagd of hij bij werkgeefster wilde blijven werken, maar dan in de vestiging te Y en of hij bereid was om op en neer te reizen naar Y of om naar Y te verhuizen. Werknemer vond het dagelijks op en neer reizen naar Y geen optie, vanwege de reistijd. Werknemer heeft ook gesteld dat en waarom hij een verhuizing ook niet als een reële mogelijkheid beschouwde. Het hof begrijpt dat deze mogelijkheden voor werknemer niet aanvaardbaar waren vanwege zijn zorgtaken, nu hij een gezin heeft met vier jonge kinderen. Het hof begrijpt ook dat werknemer niet wilde verhuizen. Maar welk verwijt werkgeefster daarvan moet worden gemaakt, kan het hof niet volgen. De vestiging te X ging sluiten, zodat er voor het in stand houden van de arbeidsovereenkomst geen andere optie was dan het werk te volgen. Werknemer heeft niet gesteld dat werkgeefster andere vestigingen heeft die beter te bereiken zijn vanuit X. Het zou zorgvuldiger zijn geweest wanneer het gesprek met de personeelsfunctionaris eerder had plaatsgevonden, maar dat maakt nog niet dat dit onzorgvuldig is geweest en ook niet dat daardoor de belangen van werknemer zijn geschaad. Hetzelfde geldt voor het feit dat werkgeefster twee keer een voorstel heeft gedaan om een vaststellingsovereenkomst te sluiten. Werknemer heeft deze voorstellen immers niet aanvaard. Alle omstandigheden in onderling verband bezien, komt het hof tot het oordeel dat de gevolgen van de opzegging voor werknemer niet te ernstig zijn in vergelijking met het belang van werkgeefster bij de opzegging. Op grond van het voorgaande is het hof van oordeel dat het ontslag niet als kennelijk onredelijk kan worden aangemerkt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-04-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:1606

Zaaknummer: 200.194.112_01

Rechters: M. van Ham, J.M.H. Schoenmakers en J. van der Steenhoven

Advocaten: F.S. Alting-Landa en G.C.G. Raymakers

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW, 7:681 lid 2 sub b (oud) BW en 7:610b BW