

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag na outsourcing werkzaamheden werknemer is kennelijk onredelijk op grond van gevolgcriterium. Vastgestelde schadevergoeding wordt verhoogd van € 29.291,86 naar € 50.000.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1986 bij (een rechtsvoorganger van) werkgeefster in dienst getreden. Laatstelijk was hij werkzaam in de functie van systeembeheerder met een salaris van € 3.047 bruto. Op 29 januari 2015 maakt werkgeefster kenbaar dat zij de werkzaamheden van werknemer met ingang van 1 februari 2015 uitbesteedt aan een extern bedrijf (bedrijf X). Werkgeefster biedt werknemer verschillende opties, waaronder indiensttreding bij bedrijf X (op basis van een jaarcontract), ontslag door middel van een ontslagvergunning (zonder vergoeding) of beëindiging door middel van een vaststellingsovereenkomst (met een vergoeding van vier bruto maandsalarissen). Werknemer dient een ontbindingsverzoek in tegen zowel werkgeefster als bedrijf X. Het ontbindingsverzoek tegen bedrijf X wordt afgewezen, omdat naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake was van overgang van onderneming. Het tegen werkgeefster gerichte verzoek wordt toegewezen, onder toekenning van een vergoeding van € 32.089,65 bruto. Werkgeefster heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gegevens aan werknemer verschaft om te kunnen beoordelen of zij in redelijkheid heeft kunnen besluiten (alleen) de werkzaamheden van werknemer uit te besteden. Werknemer heeft het ontbindingsverzoek op 30 april 2015 ingetrokken en op dezelfde dag is door werkgeefster een ontslagvergunning aangevraagd. Het UWV heeft de ontslagvergunning verleend en werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 oktober 2015. In eerste aanleg heeft werknemer onder meer een verklaring voor recht gevorderd dat het gegeven ontslag kennelijk onredelijk is. De kantonrechter geeft geen verklaring voor recht, maar veroordeelt werkgeefster om een vergoeding ad € 29.291,86 bruto te betalen. Werknemer stelt hoger beroep in met onder meer het verzoek te verklaren dat het gegeven ontslag kennelijk onredelijk is en om werkgeefster te veroordelen de dienstbetrekking te herstellen. Werkgeefster stelt hoger beroep in met het verzoek om het bestreden vonnis te vernietigen en de vorderingen van werknemer (alsnog) af te wijzen.

Oordeel

Valse reden

Werknemer betoogt dat onder meer vanwege de omstandigheid dat werkgeefster in eerste

instantie voor het uitbesteden van de werkzaamheden het vermeend disfunctioneren van werknemer heeft aangegeven, terwijl tegenover het UWV als reden voor het uitbesteden van de werkzaamheden bedrijfseconomische redenen worden aangevoerd, sprake is van voorgewende respectievelijk valse redenen. Het hof acht dit onvoldoende aannemelijk, mede vanwege het feit dat het systeembeheer van een vestiging en van zustermaatschappijen ook is uitbesteed.

Kennelijk onredelijke opzegging, vergoeding

Het hof is van oordeel dat de gevolgen voor de opzegging voor werknemer ernstig zijn in vergelijking met het belang van werkgever bij de opzegging, mede vanwege de leeftijd van werknemer en de daarmee samenhangende mogelijkheden om ander passend werk te vinden. Werknemer is daarnaast pas laat op de hoogte gesteld van het vervallen van zijn functie (drie dagen van tevoren) en een concreet en passend aanbod tot indiensttreding bij bedrijf X ontbreekt. Het hof verklaart dan ook voor recht dat de opzegging kennelijk onredelijk is en kent werknemer een vergoeding toe van € 50.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-07-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:7010

Zaaknummer: 200.204.012

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, R.S. de Vries en H.E. de Boer

Advocaten: F.J.T. van Gelderen en A.A. Bart

Wetsartikelen: 7:681 lid 2 aanhef en sub a BW (oud), 7:681 lid 2 aanhef en sub b BW (oud), 7:681 lid 1 BW (oud) en 6:97 BW