

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag schadehersteller autobedrijf wegens bedrijfsbeëindiging is niet kennelijk onredelijk.

Feiten

Werknemer is op 1 december 1982 bij een rechtsvoorganger van werkgeefster in dienst getreden. Na in 1989 uit dienst te zijn getreden, is hij na negen maanden, op 1 april 1990, weer in dienst getreden en wel in de functie van Eerste Schadehersteller. Op 25 november 2014 is een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend wegens bedrijfseconomische redenen, te weten bedrijfsbeëindiging. Werknemer heeft geen gebruik gemaakt van het aangeboden outplacementtraject. De arbeidsovereenkomst is tegen 1 mei 2015 opgezegd. Volgens werknemer heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk opgezegd. Hij stelt daartoe dat de gevolgen van het ontslag voor hem, gelet op zijn leeftijd ten tijde van het ontslag, zijn zeer langdurige eenzijdige arbeidsverleden bij werkgeefster en haar rechtsvoorgangers, het gedrag van werkgeefster voorafgaande aan de beëindiging (waaronder het niet informeren van het personeel over de opzegging van de dealerovereenkomst met Ford), het volledig ontbreken van scholings- en/of voor hem waarneembare herplaatsingsinspanningen zijdens werkgeefster en/of (financiële) voorzieningen om de gevolgen van het ontslag voor hem te verzachten, alsmede zijn slechte positie op de arbeidsmarkt, te ernstig zijn in vergelijking met het belang van werkgeefster bij beëindiging van de dienstbetrekking. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen.

Oordeel

Werkgeefster heeft ongeveer een half jaar tevoren er melding van gemaakt dat haar Ford-dealerschap zou vervallen, hetgeen naar het oordeel van het hof in de gegeven omstandigheden als voldoende tijdig kan worden beschouwd. Zoals werkgeefster ook heeft aangevoerd, is aannemelijk dat een eerdere bekendmaking, laat staan direct na de opzegging door Ford, had geleid tot verlies van klantenvertrouwen, vertrekkende werknemers, verlies van het vertrouwen van leveranciers en een (nog) lagere omzet, hetgeen ook nadelig voor werknemer zou zijn geweest. Het hof stelt voorop dat werknemer de bewijslast draagt van zijn stelling dat werkgeefster onvoldoende inspanningen heeft verricht om hem te herplaatsen en daartoe ook voldoende feiten dient te stellen. Dat heeft hij echter niet gedaan. Hij heeft zich beperkt tot een betwisting van het betoog van werkgeefster dat zij pogingen heeft gedaan om hem te herplaatsen bij X autobedrijf. Naar het oordeel van het hof staat voldoende vast dat voor werkgeefster een bedrijfseconomische noodzaak bestond om haar bedrijfsactiviteiten te

staken en de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Met betrekking tot de gevolgen van het ontslag overweegt het hof dat de leeftijd van werknemer, zijn langdurige arbeidsverleden bij werkgeefster en zijn positie op de arbeidsmarkt niet van dien aard zijn dat de gevolgen van het ontslag voor hem te ernstig zijn vergeleken met het belang van werkgeefster bij de opzegging. Het hof neemt daarbij in aanmerking dat niet kan worden aangenomen dat ten tijde van het ontslag zijn positie op de arbeidsmarkt zwak was. Vast staat dat werknemer nagenoeg in aansluiting aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster ander werk heeft gevonden. Weliswaar zal toen, zoals de kantonrechter heeft overwogen, sprake zijn geweest van enig financieel nadeel, maar werknemer heeft niet toegelicht wat de hoogte van zijn salaris vanaf medio mei 2015 is geweest, zodat hij in dat opzicht niet heeft voldaan aan zijn stelplicht. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-09-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:7965

Zaaknummer: 200.192.592

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, A.E.F. Hillen en O.E. Mulder

Advocaten: M. Hille Ris Lambers en L.E. Huard

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW