

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkgever mocht overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst omdat zijn financiële situatie daartoe noopte. Geen sprake van een kennelijk onredelijk ontslag of strijd met goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 6 oktober 1997 bij werkgever in dienst getreden. Op 31 januari 2014 heeft werkgever het UWV gevraagd om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen bestaande uit aanhoudende negatieve bedrijfsresultaten. Op 3 februari 2014 heeft werknemer voor het laatst gewerkt, daarna is hij vrijgesteld van werkzaamheden. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 augustus 2014, na daarvoor op 10 april 2014 toestemming te hebben verkregen van het UWV wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemer ontvangt sinds februari/maart 2017 een WIA-uitkering wegens arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om herstel van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen omdat er geen sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag.

Oordeel

Ter beoordeling ligt de vraag voor of de opzegging door werkgever van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk is, omdat (a) deze is geschied onder opgave van een voorgewende of valse reden, of (b) de gevolgen van de opzegging voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van werkgever bij de opzegging. Nu de arbeidsovereenkomst vóór 1 juli 2015 is geëindigd, is artikel 7:681 (oud) BW van toepassing op de onderhavige zaak. Naar het oordeel van het hof is van een valse reden of voorgewende reden geen sprake. Gelet op de in beginsel bestaande beleidsvrijheid van een ondernemer om zijn organisatie in te richten op de wijze die hem goeddunkt, stond het werkgever vrij om wegens een bedrijfseconomische noodzaak kostenbesparende maatregelen te nemen en werknemer voor ontslag voor te dragen. Uit de overgelegde jaarcijfers blijkt dat werkgever aanhoudend en concreet verlies heeft geleden en aanzienlijk heeft ingeboet op zijn liquiditeit. Daarnaast heeft werkgever aangetoond dat hij ook andere kostenbesparende maatregelen heeft getroffen, zoals de tijdelijk verlaging van de huurprijs van een pand, het beëindigen van een adviseurschap en de daarmee samenhangende managementfee en de overname van aandelen. Daarnaast vormen werkgever en bedrijf X geen fiscale eenheid, werkgever opteert zelfstandig, wat onvoldoende is om de financiële gegevens van bedrijf X bij de

ontslagbeoordeling te betrekken. Bij de beoordeling van de vraag of de gevolgen van de opzegging voor de werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de opzegging, dient de rechter alle omstandigheden van het geval ten tijde van het ontslag in onderlinge samenhang in aanmerking te nemen. De enkele omstandigheid dat werknemer zonder toekenning van een vergoeding is ontslagen, levert in het algemeen geen grond op voor een vordering als bedoeld in artikel 7:681 lid 1 BW. Werknemer heeft onder meer gewezen op zijn slechte arbeidsmarktpositie door zijn fysieke beperkingen als gevolg van een bedrijfsongeval waardoor hij weinig kans maakt bij sollicitaties, zijn psychische problemen en het feit dat hij door het ontslag fors in inkomen is achteruitgegaan. Het hof overweegt als volgt. Het ongeval heeft geruime tijd geleden plaatsvonden en onvoldoende is komen vast te staan dat dit heeft geleid tot uitval of verminderde inzetbaarheid van werknemer, zodat niet kan worden geoordeeld dat hij moeilijk elders aan de slag kan. Werknemer heeft niet alleen onvoldoende inzichtelijk gemaakt dat hij daadwerkelijk veelvuldig heeft gesolliciteerd, maar ook is onvoldoende komen vast te staan dat de door hem gestelde negatieve referenties debet waren aan het niet vinden van een andere werkkring. Dat de psychische problemen die werknemer thans ondervindt te wijten zijn aan de handelwijze van werkgever en dat er een causaal verband bestaat tussen die handelwijze en voornoemde klachten is evenmin voldoende komen vast te staan. Anders dan werknemer heeft aangevoerd, heeft werkgever werknemer volgens het afspiegelingsbeginsel ontslagen. Het hof heeft oog voor de ernstige gevolgen die het ontslag voor werknemer heeft, maar is wel van oordeel dat die niet zodanig zijn dat het ontslag als kennelijk onredelijk heeft te gelden in de zin van artikel 7:681 lid 1 en 2 BW. Evenmin acht het hof de handelwijze van werkgever in strijd met goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:10549

Zaaknummer: 200.180.112

Rechters: A.A. van Rossum, H. Manuel en R.S. de Vries

Advocaten: J.B. de Jong en L.P. Quist

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 (oud) BW en 7:611 BW