



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

## Afspiegelen is ingewikkeld. Ook voor UWV.

**In december 2013 oordeelde het hof Amsterdam dat UWV een fout heeft gemaakt bij de afhandeling van een ontslagaanvraag. UWV heeft niet alleen het afspiegelingsbeginsel niet goed toegepast, maar heeft ook niets gedaan met de stelling van werknemer dat er een fout was gemaakt bij het afspiegelen. UWV moet de schade vergoeden. In maart 2015 wordt die door het hof bepaald op ruim € 42.000, vermeerderd met (buiten)gerechtelijke kosten.**

### **Wat was er aan de hand?**

Een grafisch bedrijf (hierna: 'werkgever') vraagt UWV in 2009 toestemming om de arbeidsovereenkomst van werknemer op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. In de ontslagaanvraag stelt werkgever dat werknemer een unieke functie uitoefent, die komt te vervallen omdat het werkaanbod voor die functie aanzienlijk is verminderd. Werknemer betwist deze stelling door aan te geven dat hij net als een groot deel van zijn collega's werkzaam is als offsetdrukker. Er is dus sprake van uitwisselbaarheid van functies, zodat het afspiegelingsbeginsel moet worden toegepast. Omdat hij van de offsetdrukkers het langste dienstverband heeft, is hij niet degene die voor ontslag in aanmerking komt.

### **Oordeel Nationale Ombudsman en rechtbank**

Ondanks dit verweer geeft UWV een ontslagvergunning af. Werknemer legt zich er niet bij neer en wendt zich tot de Nationale Ombudsman. In de procedure die volgt erkent UWV in de ontslagprocedure een fout te hebben gemaakt door de ontslagvergunning zonder nader onderzoek (hoor en wederhoor) naar de uitwisselbaarheid van de functie af te geven. Werknemer stelt daarop UWV aansprakelijk voor zijn schade. UWV wijst aansprakelijkheid van de hand. Werknemer wendt zich tot de rechter en vordert schadevergoeding. De rechtbank veroordeelt UWV tot het betalen van schadevergoeding. UWV gaat in hoger beroep.

### **Oordeel Hof**

UWV stelt in hoger beroep dat als de (toegegeven) procedurele fout niet zou zijn gemaakt, de uitkomst ten aanzien van de ontslagaanvraag niet anders zou zijn geweest, zodat er van schade geen sprake is en de veroordeling tot schadevergoeding dus onterecht is. Het hof oordeelt als volgt: bepalend voor het slagen van de vordering van werknemer is hoe het oordeel ten aanzien van de ontslagaanvraag zou zijn uitgevallen als UWV wel rekening had gehouden met zijn verweer.



## arbeidsrecht

Het hof is van oordeel dat UWV ten onrechte tot het oordeel is gekomen dat hetgeen werkgever ten aanzien van de uitwisselbaarheid van de functies heeft aangevoerd meer aannemelijk is dan wat werknemer hierover naar voren bracht.

De ontslagvergunning had dan ook niet mogen worden afgegeven. Ook slaagt de stelling van UWV niet dat werknemer eerst werkgever uit hoofde van een kennelijk onredelijk ontslag had moeten aanspreken, om zo de schade te beperken. UWV is namelijk zelf aansprakelijk voor het eigen onrechtmatig handelen.

Vervolgens gaat het in 2015 over de schadebegroting van werknemer. Volgens het hof moet voor het berekenen van de hoogte van de schade van werknemer een inschatting worden gemaakt van de verwachte levensduur van de arbeidsovereenkomst. In casu is deze periode vastgesteld op vier jaren. UWV moet ruim € 42.000 netto aan inkomensderving en derving van pensioenbijdragen vermeerderd met de (buiten)gerechtelijke kosten betalen aan werknemer.

### **UWV en Wwz: reden tot zorg?**

De rol van UWV wordt met de invoering van de Wet werk en zekerheid groter, omdat de route die naar ontslag leidt dan wordt bepaald door de grondslag voor het ontslag. De druk op UWV zal naar verwachting toenemen. Reden te meer om de UWV-procedure nauwlettend in het oog te houden?

Vindplaats: <http://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2013:4555>  
en <http://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2015:664>  
(begroting schade)