

RECHTSPRAAK

Ontbreken financiële voorziening maakt opzegging niet kennelijk onredelijk

Werknemer (46 jaar) is van 18 januari 1988 tot 25 februari 2007 in dienst geweest van werkgever. De arbeidsovereenkomst is met toestemming van het CWI op grond van een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie (verzuimgedrag van werknemer) op rechtsgeldige wijze opgezegd. Voordat de werkgever de CWI-procedure heeft gestart, heeft hij werknemer een beëindigingsvoorstel gedaan (9,5 maandsalarissen en outplacement). Werknemer heeft dit aanbod afgewezen. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer op grond van kennelijk onredelijk ontslag afgewezen. Daartoe heeft de kantonrechter overwogen dat werknemer zelf een bijdrage heeft geleverd aan het ontslag en het enkele feit dat geen financiële voorziening is getroffen, het ontslag niet kennelijk onredelijk maakt. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is, met de kantonrechter, van oordeel dat het enkele ontbreken van een vergoeding het ontslag niet kennelijk onredelijk maakt. Artikel 7:681 lid 1 BW bepaalt immers dat indien een van de partijen de arbeidsovereenkomst, al of niet met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, kennelijk onredelijk opzegt, de rechter aan de wederpartij een schadevergoeding kan toekennen. Daartoe dient dus eerst de vraag te worden beantwoord of de opzegging kennelijk onredelijk is. Pas als het antwoord bevestigend is, komt de schadevergoeding aan de orde. De hoogte van de schadevergoeding wordt dan begroot op de wijze die het hof heeft uiteengezet in haar arrest van 7 juli 2009 (hof Arnhem, nevenvestigingsplaats Leeuwarden, LJN BJ1688). De opzeggingsgrond (arbeidsconflict als gevolg van de wijze van functioneren van werknemer) ligt geheel in de risicosfeer van werknemer, zoals blijkt uit de in eerste aanleg overgelegde gespreksverslagen en waarschuwingsbrieven vanaf medio 2004 waarvan de juistheid ook in appèl niet, en laat staan gemotiveerd, door werknemer is weersproken. Ook blijkt uit die stukken dat werkgever en de bedrijfsarts begeleiding hebben geboden die uiteindelijk door werknemer is afgekap. Andere mogelijkheden binnen werkgever zijn daarmee uitgeput. Door werkgever is vervolgens een afvloeiingsregeling aangeboden waarbinnen outplacement mogelijk zou zijn. Daarmee heeft werkgever naar het oordeel van het hof, mede gelet op de duur van het dienstverband, de opleiding en leeftijd van werknemer, datgene gedaan wat van haar verwacht mocht worden.

Volgt bekrachtiging vonnis kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-08-2009

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2009:BJ5810

Zaaknummer: 200.014.528/01

Wetsartikelen: 7:681 BW