

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer met eenzijdig arbeidsverleden en 12 jaar goede dienst, niet kennelijk onredelijk. Toetsing aan gezichtspunten XYZ-arresten

Werknemer (37 jaar) is van 28 april 1994 tot 1 februari 2007 in dienst geweest van werkgever, laatstelijk in de functie van monteur. Op 12 september 2006 heeft werkgever bij het CWI op bedrijfseconomische gronden een ontslagvergunning aangevraagd voor zes van zijn werknemers, onder wie werknemer. De arbeidsovereenkomst is met toestemming van het CWI tegen 1 februari 2007 opgezegd. Werknemer heeft vervolgens schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag gevorderd. Daarbij stelt werknemer dat werkgever ten onrechte geen afvloeiingsregeling heeft willen treffen. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen, omdat werknemer niet zou hebben voldaan aan zijn stelplicht.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werknemer, acht het hof geen sprake van een voorgewende of valse reden. Daarnaast is ook niet gebleken dat het anciënniteitsbeginsel onjuist is toegepast. Derhalve resteert het door werknemer aangevoerde gevolgencriterium. Eerst dient de vraag te worden beantwoord of de opzegging kennelijk onredelijk is. Eerst indien het antwoord bevestigend is, komt de schadevergoeding aan de orde. De enkele omstandigheid dat de werkgever de werknemer geen vergoeding heeft aangeboden, maakt het ontslag nog niet kennelijk onredelijk (HR 27 november 2009, LJN BJ6596). Voor het antwoord op de vraag of sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag, toetst het hof aan de gezichtspunten uit de XYZ-formule. Het hof komt vervolgens tot de conclusie dat ondanks het dienstverband van ruim twaalf jaar, het eenzijdige arbeidsverleden, de slechte positie op de arbeidsmarkt en het inkomstenverlies van werknemer, het ontslag niet kennelijk onredelijk kan worden geoordeeld. Het enkele feit dat werknemer getroffen is door de opzegging en financieel nadeel lijdt, betekent nog niet dat de gevolgen van de opzegging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van werkgever bij de opzegging, nu werkgever wegens zijn financiële situatie wel gedwongen was een reorganisatie door te voeren en niet gebleken is dat werkgever in staat was enige afvloeiingsregeling te treffen.

Volgt bekrachtiging van het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-03-2010

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2010:BL7914

Zaaknummer: 200.018.207/01

Wetsartikelen: 7:681 BW