

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag 59 jarige werknemer is kennelijk onredelijk wegens niet employable houden van werknemer. Onregelmatige opzegging leidt niet tot kennelijk onredelijk ontslag. Stelplicht en schadebeperkingsplicht werknemer

Werknemer (59 jaar) is sinds 1980 in dienst van werkgever, aanvankelijk mede als chauffeur en laatstelijk als administratief medewerker/planner. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst wegens 'bedrijfseconomische redenen in verband met de recessie' opgezegd per 1 januari 2009. In kort geding is werkgever veroordeeld de gefixeerde schadevergoeding te betalen wegens onregelmatige opzegging. Thans vordert werknemer schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Er zou sprake zijn van een valse of voorgewende reden en voorts zou geen rekening zijn gehouden met de gevolgen van het ontslag voor werknemer. Werkgever betwist dat sprake is van kennelijke onredelijkheid van het ontslag en beroept zich wat de gevorderde vergoeding betreft op het 'habe nichts'-verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ofschoon ook een onregelmatig ontslag van een werknemer die in de ontijdige beëindiging van zijn dienstverband heeft berust en aanspraak heeft gemaakt op de gefixeerde schadevergoeding van artikel 7:680 BW kennelijk onredelijk kan zijn, wordt werknemer niet gevolgd in zijn standpunt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst (enkel of mede) vanwege de onregelmatigheid ervan kennelijk onredelijk is. Die onvolkomenheid in de opzegging wordt met de betaling van de gefixeerde schadevergoeding weggenomen en kan daarom niet bijdragen aan het oordeel over de kennelijke onredelijkheid van het ontslag. Evenmin is sprake van een valse of voorgewende reden. Werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij direct de gevolgen van de economische crisis voelt als transporteur van plezierjachten. De vermogendheid van de directeur-groootaandeelhouder doet hieraan niet af.

Gelet op het langdurig dienstverband, de leeftijd van de werknemer ten tijde van het ontslag (bijna 59 jaar), zijn eenzijdige arbeidsverleden en de omstandigheid dat de werkgever hem niet 'employable' heeft gehouden, is het ontslag zonder dat voor werknemer enige financiële voorziening is getroffen kennelijk onredelijk. Aan het 'habe nichts'-verweer wordt voorbij gegaan, omdat van een goed werkgever mag worden verwacht dat hij in 'goede jaren' een reserve aanlegt voor magere jaren. Wel neemt de kantonrechter in aanmerking dat werknemer zich slechts in algemene termen over zijn arbeidsmarktpositie heeft uitgelaten, terwijl van hem – gezien de op hem rustende stel- en schadebeperkingsplicht – verlangd mocht worden

dat hij inzicht gaf in de inspanningen die hij zich inmiddels heeft getroost om ander werk te vinden. Voorts weegt mee dat werknemer niet op het aanbod van werkgever is ingegaan om parttime te blijven werken. De schade wordt daarom geschat, en wel op € 25.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-08-2010

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2010:BN6439

Zaaknummer: 638742 AC EXPL 09-4591 LH 464

Wetsartikelen: 7:681 BW