

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag 58-jarige werknemer wegens bedrijfseconomische redenen kennelijk onredelijk. Begroten schadevergoeding

Werknemer (58 jaar) is in 2003 in dienst getreden van werkgever, in de functie van timmerman. Met toestemming van het UWV WERKbedrijf is de arbeidsovereenkomst van onder meer werknemer opgezegd tegen 21 juli 2009 wegens bedrijfseconomische redenen. Aan werknemer is geen vergoeding toegekend. Medio maart 2009 is bij werknemer blaaskanker geconstateerd. Werknemer vordert schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Hij betwist de bedrijfseconomische noodzaak ten tijde van de ontslagaanvraag niet, maar stelt zich op het standpunt dat medio juni 2009 voorzienbaar was dat het werk in de bouw weer aan zou trekken, hetgeen bij werkgever ook is gebeurd. Voorts beroept hij zich op het gevolgcriterium.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het enkele feit dat werkgever een aantal orders heeft verworven, doet niet af aan de bedrijfseconomische noodzaak tot personeelsreductie. Er is derhalve geen sprake van een valse of voorgewende reden. Wel is sprake van schending van het gevolgcriterium. Aangenomen moet worden dat werknemer met name door zijn gezondheidstoestand, in verband met zijn gevorderde leeftijd (ten tijde van het ontslag was hij 57 jaar), beperkt was in zijn mogelijkheden om elders passend ander werk te vinden. Ook indien het zo zou zijn dat inmiddels in de bouw weer ervaren vaklieden worden gezocht, is niet aannemelijk dat werknemer in dienst zou zijn genomen, gezien zijn gezondheidstoestand, de daarvoor noodzakelijke behandelingen (hij ondergaat nog regelmatig chemospoelingen) en de gevolgen daarvan (hij is daarna steeds enkele dagen incontinent). Nu ten tijde van het ontslag te verwachten was dat werknemer in verband met zijn ziekte (nog) moeilijker (dan de gemiddelde ander) weer aan de slag zou kunnen komen, had werkgever zich, als goed werkgever, zijn situatie moeten aantrekken door hem in zekere mate tegemoet te komen in de inkomenssterugval waarmee hij door het ontslag werd geconfronteerd. Doordat hij dit heeft nagelaten, is het ontslag kennelijk onredelijk.

Er is geen ruimte voor toekenning van een schadevergoeding conform de kantonrechttersformule. De schade dient zo mogelijk te worden begroot, of anders geschat of naar billijkheid bepaald. Van belang is de verplichting van de werknemer om de schade te beperken. Werknemer heeft in dat verband de hem aangeboden bijscholingcursussen gevolgd. Verder staat vast dat werknemer inkomensverlies zal lijden en dat, naar te verwachten is, die schade wordt beperkt door een te verkrijgen uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Ziektewet (in het kader van de vangnetfunctie) of de WIA. Nu de (extra) inkomens- en

pensioenschade die werknemer door met name zijn gezondheidstoestand lijdt niet is vast te stellen, wordt deze geschat op € 15.000. De kantonrechter is er door werkgever niet van overtuigd dat zij, ondanks zijn verslechterde financiële positie, niet in staat is om deze schadevergoeding te voldoen zonder dat dit tot kennelijk onaanvaardbare gevolgen (in de zin van art. 6:109 BW) leidt en het voortbestaan van zijn onderneming in gevaar komt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-09-2010

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2010:BN6429

Zaaknummer: 649416 AC EXPL 09-6466 LH 464

Wetsartikelen: 7:681 BW