

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag werknemer wegens bedrijfsstaking niet kennelijk onredelijk. Arbeidsmarktpositie werknemer ten tijde van het ontslag niet slecht

Werknemer (49 jaar) is sinds 1984 in dienst van werkgever, in de functie van vrachtwagenchauffeur. Vanaf 2004 was werknemer de enige chauffeur in dienst van werkgever. De vrachtwagen was in 2008 afgeschreven. In datzelfde jaar heeft de enige opdrachtgever van werkgever te kennen gegeven niet langer gebruik te willen maken van de diensten van werkgever. Pogingen tot verkoop van de onderneming aan derden zijn mislukt. In 2008 heeft werkgever de vrachtwagen (moeten) verkopen. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van de CWI opgezegd per 1 februari 2009 wegens staking van de onderneming. Werknemer is vanaf 1 september 2008 vrijgesteld van werkzaamheden. Werknemer heeft geweigerd in dienst te treden bij bedrijf X, omdat het bedrijf de anciënniteit van werknemer bij werkgever niet wilde continueren. Per 1 februari 2009 is werknemer in dienst getreden bij bedrijf Y voor de duur van een jaar. Dit dienstverband is na het verstrijken van dat jaar geëindigd. Thans vordert werknemer schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag van werkgever.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de financiële stukken blijkt genoegzaam dat werkgever alle reden had om de onderneming te staken. Dat bij het besluit van werkgever mogelijk mede een rol heeft gespeeld dat haar aandeelhouder(s)/(indirect) bestuurder(s) wel met pensioen wilde(n), doet niet af aan de gerechtvaardigdheid van de ondernemersbeslissing tot bedrijfsbeëindiging. Het enkele feit dat de werkgever geen financiële voorziening voor de werknemer heeft getroffen is in het algemeen, behoudens bijzondere omstandigheden, onvoldoende om aan te nemen dat het ontslag kennelijk onredelijk is (HR 12 februari 2010, JAR 2010/72). De kantonrechter acht in dit geval niet zodanige bijzondere omstandigheden aanwezig dat het ontslag van werkgever, zonder dat voor hem enigerlei financiële voorziening is getroffen, in strijd is met aanvaarde normen van goed werkgeverschap, en daarmee kennelijk onredelijk zou zijn. De kantonrechter acht noch de lengte van het dienstverband (van bijna 25 jaren) en de wijze waarop werknemer heeft gefunctioneerd, noch zijn leeftijd (ten tijde van het ontslag was hij 47 jaar), in hun onderlinge samenhang zodanig dat moet worden geoordeeld dat werkgever de arbeidsovereenkomst niet zonder toekenning van een ontslagvergoeding had mogen opzeggen. Daarbij weegt mee dat werknemer ten tijde van het ontslag aansluitend aan het dienstverband bij werkgever, per 1 februari 2009, op vergelijkbare arbeidsvoorwaarden elders als chauffeur in dienst is getreden. De arbeidsovereenkomst met bedrijf Y is weliswaar voor de duur van een jaar aangegaan, maar gesteld noch gebleken is dat

bij de aanvang van dat dienstverband reeds te voorzien was dat daarna van een verlenging geen sprake zou zijn. Voorts heeft werknemer een vaste aanstelling verspeeld (bedrijf X) hetgeen hem ook valt aan te rekenen.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-09-2010

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2010:BN6424

Zaaknummer: 646499 UC EXPL 09-13208 LH 464

Wetsartikelen: 7:681 BW