

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Duinrust

Kennelijk onredelijk ontslag wegens een valse reden. Staken onderhandelingen over beëindigingsregeling in strijd met goed werkgeverschap. Vergoeding gelijk aan het te verwachte eindresultaat bij minnelijke schikking

Werknemer is sinds 1988 bij (de rechtsvoorganger van) Duindienst in dienst in de functie van medewerker technische dienst. Wegens blijvende medische beperkingen is werknemer niet in staat bepaalde lichamelijke werkzaamheden (zwaar tillen, duwen, trekken, knielen en bukken) uit te voeren. In 2005 is werknemer op staande voet ontslagen wegens onaanvaardbaar gedrag jegens andere medewerkers. Duindienst heeft dit ontslag later ingetrokken. Nadat werknemer in 2007 opnieuw is uitgevallen wegens ziekte heeft Duindienst werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Met toestemming van het UWV WERKbedrijf is de arbeidsovereenkomst per 1 december 2009 opgezegd. Werknemer vordert schadevergoeding wegens kennelijk onredelijke opzegging.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Duindienst heeft de toestemming van het UWV onder meer op grond van 'werkverzuim in december 2007' gegrond en verkregen. Werknemer heeft evenwel gesteld dat hij sinds september 2007 door Duindienst is vrijgesteld van werkzaamheden, zodat dit deel van de ontslagaanvraag berust op een valse reden. Anders dan Duindienst meent is geen sprake van een bewuste frustratie van de wedertewerkstelling door werknemer. Het is juist Duindienst geweest die de vertrouwensrelatie tussen beide partijen ernstig heeft verstoord door werknemer op staande voet te ontslaan. Mede gezien de medische beperkingen van werknemer is het begrijpelijk dat werknemer bij de wedertewerkstelling een aantal voorwaarden stelde. Ten slotte hebben partijen al die tijd onderhandeld over een vertrekregeling. Medio januari 2009 waren partijen – met name doordat werknemer reeds flinke concessies had gedaan ten opzichte van zijn aanvankelijke verlangens – elkaar reeds zodanig genaderd dat werknemer in redelijkheid mocht verwachten dat overeenstemming bereikt zou worden en partijen in de loop van 2009 uiteen zouden gaan onder toekenning aan werknemer van een vergoeding. Werknemer stelde een vergoeding van € 95.000 bruto inclusief alle loonaanspraken voor terwijl Duinrust op dat moment op een 'all inclusive' bod van € 70.000 zat. Duinrust heeft hierop niet meer gereageerd en is vervolgens overgegaan tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Een dergelijke handelwijze is in strijd met het goed werkgeverschap. De opzegging is derhalve kennelijk onredelijk. Het ontbreekt in casu aan gegevens om de schade voldoende nauwkeurig te begroten. Derhalve zal een schatting van de schade plaatsvinden. Daarvoor zijn de navolgende uitgangspunten relevant.

Het is aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst in 2009 tot een (minnelijk) einde gekomen zou zijn indien Duinrust de onderhandelingen daartoe naar behoren had afgerond. Het valt aan te nemen dat de onderhandelingen tot een totaalbedrag ad € 90.000 bruto, inclusief loonaanspraken, geleid zouden kunnen hebben, althans dat bedrag acht de kantonrechter een destijds te voorspellen en door werknemer te verwachten redelijke uitkomst van de onderhandelingen.

Werknemer heeft voorts nog uitbetaling van ten onrechte ingehouden premie ziekenfonds gevorderd, omdat hij particulier verzekerd was. Duinrust heeft zich op de verjaringstermijn van artikel 7:631 BW beroepen. Dit beroep faalt, daar artikel 7:631 BW niet van toepassing is op dergelijke inhoudingen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-12-2010

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2010:BP5370

Zaaknummer: 975714/10-19989

Rechters: W. ten Cate

Advocaten: A.B.B. Beelaard en E.V.H. van Tricht

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:631 BW en 7:681 BW