

RECHTSPRAAK

werknemer/X Reclame Adviesbureau BV

Onregelmatig ontslag van een 54-jarige werknemer met 24 dienstjaren is kennelijk onredelijk. XYZ-formule

Werknemer (55 jaar) is per 1 februari 1986 in dienst getreden bij X BV, een reclamebureau. X Beheer B.V. bezit 100% van de aandelen in X BV. Blue Eyes Holding B.V. is op haar beurt 100% aandeelhouder van X Beheer. Op 10 december 2009 heeft X BV toestemming gevraagd aan het UWV WERKbedrijf voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (grote verliezen). Werknemer heeft zich op 11 december 2009 ziek gemeld en sindsdien geen werkzaamheden meer verricht. Het UWV WERKbedrijf heeft op 4 februari 2010 toestemming verleend voor ontslag van werknemer. X BV heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer per 28 februari opgezegd. Werknemer ontvangt vanaf 1 juni 2010 een WW-uitkering, die maximaal duurt tot en met 30 juni 2013. Volgens werknemer is sprake van een kennelijk onredelijk ontslag, primair wegens een valse of voorgewende reden en subsidiair wegens het gevolgcriterium.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan werknemer stelt, is geen sprake van een valse of voorgewende reden. Evenmin kan worden geoordeeld dat het UWV WERKbedrijf is misleid. De cijfermatige onderbouwing van het bedrijfseconomische ontslagverzoek moet als juist worden beschouwd. Dat X in een wervingsbericht spreekt over klanten X, Y en Z, welke klanten hij tevens in de ontslagaanvraag had genoemd als klanten die geen opdrachten meer aan hem verstrekten, doet niet ter zake.

Met betrekking tot het gevolgcriterium, sluit de kantonrechter aan bij de gezichtspuntencatalogi uit de XYZ-arresten. Gelet op de leeftijd van werknemer, de duur van zijn dienstverband, het feit dat niet gebleken is van slecht functioneren, de aanzienlijke daling van zijn inkomen na het ontslag en het feit dat de ontslaggrond geheel in de risicosfeer van X BV ligt, is de kantonrechter van oordeel dat dit ontslag, zonder in redelijkheid te treffen voorzieningen om het ontslag te verzachten, kennelijk onredelijk is. Onder de genoemde omstandigheden had van X BV als goed werkgever mogen worden verwacht dat zij enig 'flankerend beleid' had getroffen ter verzachting van de schadelijke gevolgen van het ontslag voor werknemer. Hierbij had bijvoorbeeld kunnen worden gedacht aan het verstrekken van een aanvulling op de WW-uitkering van werknemer voor een bepaalde duur. Dit klemmt in het onderhavige geval te meer, nu X BV voor een collega van werknemer, die tezelfdertijd is ontslagen, wel een zodanige voorziening heeft getroffen, terwijl bij die werknemer – naar X BV ter comparitie heeft gesteld – sprake was van het niet naar behoren functioneren. In

hoeverre het treffen van flankerende maatregelen redelijk is, wordt mede begrensd door de financiële mogelijkheden van de werkgever. Bij het oordeel dat het onderhavige ontslag kennelijk onredelijk is, betreft de kantonrechter ook uitdrukkelijk de omstandigheid dat X BV het dienstverband na verkrijging van de ontslagvergunning op onregelmatige wijze heeft beëindigd, zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn (zie HR 29 september 1995, JAR 1995/232). Het getuigt van onzorgvuldig werkgeverschap dat, waar een opzegtermijn had moeten worden gerespecteerd, een werknemer na een lang dienstverband met onmiddellijke ingang aan de kant wordt geschoven. Hoewel niet geheel onbegrijpelijk is dat X BV werknemer liever niet meer aan het werk wilde hebben na verkrijging van de ontslagvergunning, gelet op de inmiddels verstoorde arbeidsverhouding, had zij in dat geval de weg van vrijstelling van arbeid gedurende de opzegtermijn, met behoud van loon, moeten bewandelen. Een schadevergoeding van € 25.000 bruto wordt passend geoordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-03-2011

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2011:BP7496

Zaaknummer: 325606 \ CV EXPL 10-6347

Rechters: T.K. Hoogslag

Advocaten: Tj.H. Pasma en A. Ilicic

Wetsartikelen: 7:681 BW