

RECHTSPRAAK

werknemer/Herwil B.V.

Ontslag 50-jarige werknemer zonder vergoeding met 25 dienstjaren (waarbij twee dienstverbanden met onderbreking van 1,5 maand bij elkaar opgeteld mogen worden) is niet kennelijk onredelijk. Werkgever heeft voldoende inspanningen verricht tot het vinden van ander werk

Werknemer (50 jaar) is sinds maart 1998 als schilder in dienst van Schilderwerken, laatstelijk als hoofduitvoerder. Daarvoor is werknemer ook in dienst geweest van Schilderwerken, te weten van 1984 tot januari 1998. Bij brief van 24 juni 2009 heeft Schilderwerken bij UWV WERKbedrijf een ontslagvergunning aangevraagd wegens bedrijfseconomische redenen voor 18 van haar 31 werknemers, waaronder werknemer. De arbeidsovereenkomsten zijn met toestemming van het UWV opgezegd tegen 30 oktober 2009. Eind 2009 heeft Schilderwerken haar bedrijfsactiviteiten gestaakt wegens teruglopende opdrachten. Een deel van de opdrachten, de nog in dienst zijnde werknemers en de handelsnaam zijn overgegaan op de heer Y. Schilderwerken heeft hiervoor een bedrag van € 40.000 ontvangen. De naam Schilderwerken is gewijzigd in Herwil B.V. Werknemer vordert schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werknemer stelt, is geen sprake van een valse reden. Niet is gebleken dat de bestuurder van Schilderwerken bewust en stelselmatig opdrachten heeft geweigerd en zichzelf heeft verrijkt door grote dividenduitkeringen te doen. Met betrekking tot het gevolgen criterium oordeelt het hof als volgt. De omstandigheid dat werknemer reeds eerder bij werkgever in dienst is geweest en dat op initiatief van Schilderwerken het eerdere dienstverband is geëindigd, speelt een rol bij de kennelijk-onredelijk ontslagtoetsing. Op grond van het voorgaande neemt het hof in aanmerking dat werknemer ruim elfeneenhalf jaar bij Herwil heeft gewerkt en daarvoor, met een onderbreking van circa anderhalve maand, ruim dertieneneenhalf jaar (dus 25 jaar bij elkaar). Het hof is evenwel van oordeel dat werknemer, gelet op de gemotiveerde betwisting van Herwil, zijn stelling dat Herwil geen voorziening heeft getroffen om ander passend werk te vinden onvoldoende heeft onderbouwd. Hierbij neemt het hof in aanmerking dat werknemer niet heeft betwist dat 12 van de 17 door Herwil ontslagen medewerkers mede door de inspanningen van Herwil een nieuwe baan hebben gevonden en dat, blijkens de salarisstroom die als productie 3 bij de akte van 29 juli 2010 in eerste aanleg is overgelegd, werknemer in dienst is getreden bij X personeelsdiensten. De gestelde rugklachten zijn onvoldoende onderbouwd en er was voor Herwil geen mogelijkheid tot het toekennen van een vergoeding.

Gelet op de hiervoor genoemde omstandigheden, in onderlinge samenhang bezien, is het hof van oordeel dat er geen sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag op grond van het gevolgcriterium van artikel 7:681 lid 2 aanhef en sub b BW. Herwil verkeerde in een slechte financiële situatie. Zij was genoodzaakt een aantal werknemers te ontslaan om de continuïteit van haar onderneming te waarborgen. Daarmee heeft zij voorkomen dat alle werknemers hun baan kwijtraakten. In dit kader behoorde een ontslagvergoeding niet tot de mogelijkheden. Het hof is per saldo van oordeel dat de gevolgen van de opzegging voor werknemer, mede in aanmerking genomen de door Herwil getroffen voorzieningen en de mogelijkheden voor werknemer om ander werk te vinden, voor hem niet te ernstig zijn in vergelijking met het belang van Herwil bij opzegging.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-05-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BW7374

Zaaknummer: HD 200.092.145

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, M.J.H.A. Venner-Lijten en E.A.G.M. Waaijers

Advocaten: E.H.C.K. Reijans en J.A. van Soelingen

Wetsartikelen: 7:681 BW