

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./BTB Riedas B.V.

Ontslag zeven werknemers kennelijk onredelijk. Kostenbesparing door inhuren zzp'ers niet aangetoond. Voor hoogte schadevergoeding is mate waarin werkgever tekortschiet in verplichtingen bepalend. Deze verplichtingen strekken niet verder dan tot het treffen van een redelijke overgangsregeling.

Vervolg tussenvonnis. In de onderhavige procedure vorderen zeven werknemers (in dienst geweest van BTB Riedas) schadevergoeding dan wel (subsidiar) herstel van de arbeidsovereenkomst wegens kennelijk onredelijk ontslag. Zij stellen dat zij zijn ontslagen om aanwezig werk door goedkopere zzp'ers te laten verrichten, terwijl BTB Riedas niet heeft aangetoond dat de uitvoering van het werk door aannemers goedkoper is en tot betere bedrijfsresultaten kan leiden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. BTB Riedas heeft in rechte haar belang bij het ontslag van de werknemers niet kunnen aantonen, terwijl uit de geproduceerde cijfers ook niet volgt dat het ontslag een positieve invloed heeft gehad op de resultaatsontwikkelingen. Het ontslag van de werknemers is derhalve kennelijk onredelijk. Ten aanzien van de schadevergoeding wordt het volgende geoordeeld. Niet de omvang van het door de werknemer te lijden inkomensnadeel is bepalend voor de omvang van de schadevergoeding, maar de mate waarin de werkgever tekortschiet in de nakoming van haar werkgeversverplichtingen. En die werkgeversverplichting strekt niet verder dan tot het treffen van een redelijke overgangsvoorziening waarbinnen de ontslagen werknemer zijn uitgavenpatroon kan aanpassen aan het gewijzigde inkomen. Voor wat betreft de omvang van een overgangsperiode is de kantonrechter van oordeel dat deze, bijzondere omstandigheden daargelaten, kan worden vastgesteld op 20% van de diensttijd met een maximum van drie jaar. Een redelijke regeling is dat de werknemer gedurende die periode in afnemende mate het te verwachten lagere inkomen in drie verschillende perioden suppleert, gedurende een eerste periode tot 100%, gedurende de volgende periode tot 90% en gedurende de laatste periode tot 80%, dus respectievelijk 100% van het inkomensverlies, 2/3e deel daarvan en 1/3e deel ervan. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat van een werknemer verwacht mag worden dat deze actief op zoek gaat naar ander werk, ook wanneer dat minder loon oplevert, en dat van hem verwacht mag worden dat hij zich in een periode van drie jaar een nieuw inkomen kan verwerven op een niveau dat tot 70% onder het bij de werkgever genoten loon ligt. Voorts kan niet meer van een billijke vergoeding worden gesproken, wanneer toepassing van de wijze van berekenen leidt tot een bedrag dat zo groot is dat het niet meer in relatie staat tot het doel

waarvoor het wordt toegekend. Daarvan zal in elk geval sprake zijn indien het berekende bedrag een in redelijkheid te verwachten schade als gevolg van de ontbinding (verre) overtreft, bijvoorbeeld doordat een werknemer binnen die overgangsperiode aanspraak kan gaan maken op een pensioenuitkering. Op basis van deze uitgangspunten wordt aan de zeven werknemers een schadevergoeding toegekend, variërend van € 1.808,71 tot € 17.007,20 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-05-2014

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2014:2436

Zaaknummer: 894991, 894999, 896731, 896735, 896786, 896790, 897132

Rechters: R.J.M. Cremers

Advocaten: W.A. van Mourik en R.G.F. Lammers

Wetsartikelen: 7:681 BW