

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Van werknemer kan, onder meer vanwege de slechtere arbeidsvoorwaarden, niet tijdens de UWV-procedure worden verlangd dat hij een aangeboden nieuwe baan aanvaardt. Kennelijk onredelijk ontslag op grond van gevolgcriterium. Schadevergoeding € 30.000.

Werknemer is sinds 1999 in dienst geweest van werkgever als verkoper. Hij stelt dat de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen kennelijk onredelijk is. Primair vordert hij herstel van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:682 BW. Werknemer voert aan dat de beslissing van het UWV is gebaseerd op onjuiste informatie. Werkgever heeft niet gemeld dat collega X niet meer werkzaam was. Daardoor is volgens werknemer sprake van een valse reden, althans van strijdigheid met het afspiegelingsbeginsel. Voorts beroept werknemer zich op het gevolgcriterium.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling dat werkgever onjuiste informatie aan het UWV heeft verschaft en het afspiegelingsbeginsel onjuist zou zijn toegepast, wordt verworpen. Werkgever heeft bij het UWV duidelijk aangegeven dat X nog op de 'payroll' stond voor drie uur per week. Bovendien is niet betwist dat werknemer binnen zijn leeftijdscategorie en functiegroep (waaronder ook X) op grond van het anciënniteitsbeginsel als eerste in aanmerking diende te komen voor ontslag. Het beroep van werknemer op het gevolgcriterium slaagt wel. Meegewogen wordt dat werknemer ten tijde van het ontslag 57 jaar oud was, een dienstverband van ruim dertien jaar had en zijn positie op de arbeidsmarkt niet rooskleurig was. Het niet onmiddellijk instemmen met een aanbod van Hästens tijdens de UWV-procedure kan werknemer, gelet op de achteruitgang in arbeidsvoorwaarden en de door zijn raadsman ingegeven positieve verachting omtrent de afloop van de UWV-procedure, niet worden verweten. Anderzijds had wel van werknemer verwacht mogen worden dat hij zichzelf ook enige inspanningen had getroost om zeker te stellen dat het aanbod open zou blijven tot na afloop van de UWV-procedure. Ten slotte weegt mee dat werkgever geen enkele financiële voorziening heeft getroffen. Het aanbod in mei 2012 om in het kader van een vaststellingsovereenkomst een vergoeding te betalen van € 30.000 is vervallen. Herstel van de dienstbetrekking is niet op zijn plaats, nu het afspiegelingsbeginsel correct is toegepast. Wel wordt een schadevergoeding neerkomend op een aanvulling van de WW-uitkering voor een periode van drie jaar tot 100% en een vergoeding voor pensioenschade gelijk aan de gemiste werkgeversbijdrage gedurende een zelfde periode billijk geacht. De schade wordt begroot op (afgerond) € 30.000.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-04-2014

Zaaknummer: 2038553 CV EXPL 13-19579