

RECHTSPRAAK

werknemer/Nilwik B.V.

Werkgever trekt financiële regeling in, omdat werknemer niet akkoord is gegaan met beëindigingsovereenkomst. Opzegging arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen na dienstverband dertig jaar is kennelijk onredelijk. Werknemer mocht erop vertrouwen dat werkgever eerder aangeboden regeling gestand zou doen.

Werknemer is sedert 19 maart 1984 onafgebroken bij Nilwik en/of haar directe rechtsvoorganger in dienst geweest, laatstelijk als chef-monteur annex bedrijfsleider. Werknemer stelt dat de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen op grond van het gevolgcriterium kennelijk onredelijk is. Nilwik is niet bereid gebleken enige (laat staan toereikende) onvoorwaardelijke financiële compensatie te bieden. Werknemer vordert een schadevergoeding van € 58.263,97 bruto, € 3.270,30 bruto wegens het niet afstorten van de bijdrage aan het vakantiefonds metaalnijverheid en tevens € 15.886,52 bruto wegens nog openstaande vakantie- en overwerkcompensatie-vakantie-uren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld moet worden dat het verhaal van werknemer niet al te overtuigend is, maar dat ook Nilwik in het hele proces steken heeft laten vallen. De stellingen van werknemer zijn mager en de onderbouwing laat te wensen over, vooral waar het gaat om de primaire vraag of en waarom het handelen/nalaten van Nilwik tot de conclusie moet leiden dat zij zodanig tekortgeschoten is in haar verplichtingen als goed werkgeefster, dat de opzegging onredelijk is in de gevolgen. Werknemer was ten tijde van de opzegging weliswaar van gevorderde leeftijd, maar niet arbeidsongeschikt, laat staan door een ziekte die aan zijn arbeid gerelateerd was, had niet een al te eenzijdig arbeidsverleden (was zelfs tot bedrijfsleider opgeklommen), wijst nergens op opvallende tekorten in scholing en ontwikkeling, en wordt hoogstens in het licht van zijn (betrekkelijk hoge) loon naar verhouding hard in inkomen getroffen als hij met werkloosheid en een gemaximeerde uitkering te maken krijgt. Tegenover dit laatste staat dan echter weer dat werknemer in de verste verte niet waarmaakt 'dat hij niet meer aan het werk zal geraken', althans (want dat is beslissend) dat zulks ten tijde van opzegging redelijkerwijs te verwachten viel.

Hier staat dan echter tegenover dat Nilwik via haar advocaat in augustus 2013 (en enige tijd daarna) een wel ingecalculerde vergoeding ter gelegenheid van het om reorganisatieredenen doen eindigen van de carrière van werknemer afhankelijk gemaakt heeft van diens instemming met een beëindigingsovereenkomst. Al dan niet door het uitoefenen van pressie

heeft Nilwik getracht met werknemer tot een akkoord te komen. Na de opzegging is werknemer medegedeeld dat de regeling is komen te vervallen. Een dergelijke reactie geeft in het licht van het van Nilwik te verlangen goed werkgeverschap geen pas en maakt met terugwerkende kracht de opzegging zonder enige compensatie alsnog kennelijk onredelijk. Werknemer had erop mogen vertrouwen dat Nilwik het eerdere aanbod (ook al was dit voorzien van een termijn en van de conditie dat werknemer zich zonder meer zou voegen in de opzegging) op zijn minst mutatis mutandis gestand zou doen. Er wordt een schadevergoeding toegekend van afgerond € 17.500 bruto, een bedrag dat globaal overeenstemt met de totaaluitkomst van twaalf maanden suppletie van uitkering in de situatie van werknemer (het aanbod van augustus 2013). Voorts wordt een bedrag van € 15.886,52 bruto toegekend wegens het bestaande tegoed aan verlofuren.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:1431

Zaaknummer: 3179138 CV EXPL 14-7162

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: M.R.V.L. Kicken en J.H. Welling

Wetsartikelen: 7:681 BW