

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Ontslag 51-jarige salesmanager wegens bedrijfseconomische redenen niet kennelijk onredelijk. Vakantie tijdens non-actiefstelling.

Werknemer is van 1 juli 1991 tot 1 april 2015 in dienst geweest. Laatstelijk vervulde hij de functie Senior Sales Manager. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst tegen 1 april 2015 wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Partijen twisten in de onderhavige procedure onder meer over de vraag of de opzegging kennelijk onredelijk is (art. 7:681 (oud) BW).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van de overgelegde gegevens van de bedrijfsresultaten van de afgelopen jaren wordt de stelling dat voor het ontslag geen deugdelijke bedrijfseconomische reden bestond verworpen. Uit de overgelegde stukken blijkt afdoende dat de onderhandelingen tussen partijen over voortzetting van de samenwerking nooit hebben gezien op het inzetten van werknemer in zijn oude functie van salesmanager, maar op de inzet als buitendienstmedewerker en als zelfstandige. Van een voorgewende of valse reden is geen sprake.

Volgens werknemer zijn de gevolgen van het ontslag voor hem te ernstig in vergelijking met het belang van werkgeefster bij het ontslag, gelet op zijn hoge leeftijd (51), lange dienstverband (24 jaar), hoge salaris (€ 6.393,60 per maand incl. vakantiegeld) en de ongunstige arbeidsmarktperspectieven. De kantonrechter deelt dit standpunt van werknemer niet. Werknemer is een zeer ervaren salesmanager en kan deze ervaring ook inzetten buiten de medische sector, als werknemer in loondienst en als zelfstandige. Werknemer had bovendien ruim de tijd te zoeken naar een andere passende functie. Het ontslag is niet kennelijk onredelijk op grond van het gevolgcriterium.

Volgens werknemer heeft hij recht op betaling van € 6.216 bruto ter vergoeding van de per 1 april 2015 opgebouwde, maar niet opgenomen vakantiedagen (21 dagen). Vooropgesteld wordt, verwijzend naar HR 21 maart 2003 (JAR 2003/91) dat een werknemer – ingevolge artikel 7:628 lid 1 BW – het recht behoudt op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgeefster dient te komen. Indien een op non-actief gestelde werknemer op vakantie gaat, is hij op dat moment niet beschikbaar voor de overeengekomen arbeid, en moet de werknemer geacht worden zijn vakantiedagentegoed te hebben benut. Nu werkgeefster op een enkele wijze heeft onderbouwd dat werknemer in 2015 langer dan een week vakantie heeft genoten, worden vijf vakantiedagen van het tegoed van 21 afgeboekt.

Werkgeefster heeft niet gesteld dat zij na de op non-actiefstelling bij werknemer erop heeft aangedrongen dat hij zijn vakantiewensen zou doorgeven. Werknemer heeft zijn aanspraak op de overige vakantiedagen behouden. Werkgeefster wordt niet gevolgd in haar stelling dat sprake is van rechtsverwerking. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van 16 vakantiedagen (€ 4.736 bruto). De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-07-2016

Zaaknummer: 4500719 AC EXPL 15-4274 SW/15814