

RECHTSPRAAK

werknemer/UniCom Oost B.V.

Beoordeling vordering kennelijk onredelijk ontslag in de gegeven omstandigheden aan de hand van de situatie bij de materiële werkgever en niet aan de hand van die bij de formele werkgever. Ontslag niet kennelijk onredelijk. Geen ruimte voor afzonderlijke toets op basis van goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 19 februari 1979 in dienst getreden van UniCom Oost. UniCom Oost is 100% aandeelhoudster van UniCom Installaties B.V. Werknemer en zijn acht collega's zijn door UniCom Oost bij UniCom Installaties gedetacheerd. Dit met hun instemming en die van de vakbond FNV. Indiensttreding bij UniCom Installaties werd onwenselijk geacht omdat dan de – voor de werknemers slechtere – cao Klein Metaal op de arbeidsverhoudingen van toepassing zou worden. Op 18 maart 2015 is werknemer (weer) wegens ziekte uitgevallen. Op 26 juni 2015 heeft UniCom Oost een ontslagvergunning gevraagd en op 22 juli 2015 is aan haar toestemming verleend de arbeidsovereenkomst met werknemer en zijn acht collega's op te zeggen en wel op bedrijfseconomische gronden, te weten volledige bedrijfssluiting. UniCom Installaties heeft, kort gezegd, haar activiteiten gestaakt wegens aanhoudende verliezen. Met ingang van 1 maart 2017 is werknemer bij een andere werkgever voor de duur van één jaar in dienst getreden. Daarnaast ontvangt hij een gedeeltelijke WW-uitkering. Vanaf 20 juli 2017 is werknemer opnieuw arbeidsongeschikt wegens ziekte. Werknemer stelt dat sprake is van kennelijk onredelijk ontslag wegens het gevolgcriterium.

Oordeel Naar het oordeel van de kantonrechter is van kennelijk onredelijk ontslag geen sprake. Hoewel werknemer in loondienst was van UniCom Oost dient voor de beoordeling van de vraag of sprake is van kennelijk onredelijk ontslag ervan te worden uitgegaan alsof werknemer in loondienst was van UniCom Installaties. Deze vennootschap was feitelijk de werkgeefster van werknemer. De grond voor de opzegging, te weten bedrijfssluiting, ligt, zoals werknemer terecht heeft gesteld, geheel in de risicosfeer van UniCom Oost. Anders dan werknemer echter heeft aangevoerd, is het in de loop van 2015 genomen besluit om haar installatietak helemaal af te stoten op te billijken gronden gebaseerd. De arbeidsovereenkomst met werknemer had vanwege de verliezen van UniCom Installaties geen toekomst meer en voortzetting van die arbeidsovereenkomst was daardoor zinloos geworden. Van UniCom Oost kon in redelijkheid niet worden verlangd ter wille van het behoud van de werkgelegenheid de financiering van UniCom Installaties door middel van de rekening-courantverhouding voort

te zetten. De stelling van werknemer dat UniCom Installaties eerst andere, kostenbesparende maatregelen had kunnen en behoren te nemen, is door hem niet nader toegelicht en onderbouwd. Herplaatsing van werknemer in een andere, passende functie was uitgesloten, omdat al het personeel van UniCom Installaties is ontslagen vanwege de bedrijfssluiting en gesteld noch gebleken is dat bij UniCom Oost een passende functie voor werknemer voorhanden was. Bij UniCom Installaties ontbraken de financiële middelen om een ontslagvergoeding aan werknemer toe te kennen, tenzij UniCom Oost die middelen aan haar ter beschikking had gesteld. Uiteraard had UniCom Oost kunnen besluiten een vergoeding aan werknemer toe te kennen, maar zij was slechts in formeel opzicht zijn werkgeefster en zij was niet verplicht een afvloeiingsregeling te financieren. Materieel gezien was UniCom Installaties de werkgeefster van werknemer en die had daarvoor geen middelen. Hoewel werknemer er nadrukkelijk op wijst dat zijn positie op de arbeidsmarkt vanwege zijn ziekte nog slechter was dan die van zijn collega's kan deze omstandigheid geen doorslaggevende betekenis hebben, omdat werknemer per einddatum van het dienstverband, hoewel hij nog steeds wegens ziekte arbeidsongeschiktheid was, zeven van de acht uren per dag weer werkte, en de prognose op volledig herstel gunstig was. Daarnaast kan worden afgeleid dat UniCom Oost werknemer niet zomaar heeft laten gaan, maar zich heeft ingespannen de gevolgen van het ontslag te voorkomen respectievelijk te verzachten. Werknemer heeft gelijk dat indien het verzoek aan het UWV om toestemming voor ontslag een week later was ingediend, na 1 juli 2015, werknemer aanspraak had kunnen maken op een (forse) transitievergoeding. Toch kan dit argument in de onderhavige discussie geen rol spelen, omdat het verzoek nu eenmaal voor 1 juli 2015 is gedaan en de norm van goed werkgeverschap daaraan niet in de weg stond, terwijl de grens tussen het oude en het nieuwe ontslagrecht door de wetgever scherp is getrokken. Werknemer baseert zijn vordering tot schadevergoeding ook op artikel 7:611 BW, maar dit artikel komt in dit verband geen zelfstandige betekenis toe, omdat de toets aan de norm van goed werkgeverschap in de kennelijke onredelijkheidstoets van artikel 7:681 BW opgaat. De door werknemer gevorderde verklaring voor recht en de door hem gevorderde schadevergoeding zijn niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 10-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:4399

Zaaknummer: 5793760 CV EXPL 17-1800

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: M. Folman-Onderstal en M.B. Tol

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:681 (oud) BW