

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer is op 1 september 1989 in dienst getreden bij het Centrum voor Beroepsoriëntatie en Beroepsoefening (CBB), dat ressorteerde onder de Gemeente Heerlen. In 1998 is het CBB geprivatiseerd en is werknemer overgegaan naar gedaagde. Vanaf 2000 is werknemer regelmatig uitgevallen wegens ziekte. In 2007 wordt zijn arbeidsovereenkomst met toestemming van de CWI opgezegd. Volgens werknemer is bij de opzegging de onjuiste opzegtermijn in acht genomen en is de opzegging tevens kennelijk onredelijk. Het eerste geschilpunt tussen partijen betreft de duur van het dienstverband. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het dienstverband op 1 september 1989 is ingegaan. Volgens CBB is dat op 1 september 1998. De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer was in de periode voor de privatisering van CBB in 1998 ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet, zodat hij zich niet kan beroepen op artikel 7:662 e.v. BW.

Vervolgens ligt de vraag voor of werknemer - waar het gaat om de duur van het dienstverband - rechten kan ontlenen aan het Sociaal Statuut. Anders dan CBB betoogt is aan werknemer geen “afkoopsom” verstrekt bij de overgang in 1998. In het Sociaal Statuut is geregeld dat de diensttijd bij de gemeente Heerlen meetelt voor de bepaling (door CBB) van een jubileum van de werknemer. Verder is daarin vastgelegd dat bij onvrijwillige werkloosheid ook na de garantieperiode van 5 jaar nog gedurende (maximaal) 5 jaar aanvullend wachtgeld wordt verstrekt door de gemeente, waarbij de tijd bij CBB ook als diensttijd bij de gemeente Heerlen wordt beschouwd. Gelet op deze bepalingen, het gegeven dat de werkzaamheden van het verzelfstandigde CBB geen andere waren dan van CBB als onderdeel van de gemeente, de functie van werknemer dezelfde is gebleven en voor hem de verplichting bestond om mee te gaan bij de privatisering van CBB (zie Sociaal Statuut algemene uitgangspunten sub 3) had CBB het dienstverband bij de gemeente Heerlen mee dienen te tellen bij de berekening van de duur van het dienstverband en de opzegtermijn.

CBB stelt zich met betrekking tot het verwijt dat zij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tijdens ziekte op het standpunt dat werknemer de nietigheid van het ontslag had kunnen invoeren, dat hij dat niet heeft gedaan en dat hij daarom geen rechten aan het opzegverbod kan ontlenen. Dit neemt echter niet weg dat dit een omstandigheid is, die zal worden meegewogen bij de belangafweging op basis van artikel 7:681 BW.

De conclusie is dat het aan werknemer gegeven ontslag kennelijk onredelijk is, aangezien de gevolgen voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van CBB bij de opzegging op 1 juli 2007. Daarvoor is - behalve de hiervoor weergegeven omstandigheden - relevant dat werknemer sinds 1989, derhalve bijna 18 jaar, in dienst was, dat hij op het moment van ontslag

54 jaar was en een eenzijdig arbeidsverleden had. Voorts genoot werknemer op het moment van opzegging van het dienstverband ontslagbescherming, omdat hij op dat moment nog geen twee jaar (voor de resterende 50%) arbeidsongeschikt was. Voor werknemer zijn, gezien zijn arbeidsongeschiktheid, nauwelijks mogelijkheden aanwezig om elders aan de slag te komen. Voorts is van belang dat CBB een opzegtermijn heeft gehanteerd van één maand in plaats van de vereiste drie maanden en dat zij verder geen voorzieningen voor werknemer heeft getroffen.

Werknemer berekent de gevorderde schadevergoeding aan de hand van de kantonrechtersformule. Voor een onverkorte toepassing daarvan is hier echter geen plaats, aangezien werknemer tien jaar van de pensioengerechtigde leeftijd verwijderd is en niet in een betere positie hoeft komen te verkeren dan bij voortzetting van het dienstverband het geval zou zijn geweest. De kantonrechter acht, alle omstandigheden in onderling verband en samenhang beschouwd, een schadevergoeding van € 20.000,00 bruto passend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 17-09-2008

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2008:BF1861

Zaaknummer: 272229 CV EXPL 07-6706 (2)

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:672 BW en 7:662 BW