

RECHTSPRAAK

Kennelijk onredelijk ontslag eenzijdig ontwikkelde werknemer met lang dienstverband leidt tot $Z=0,5$

Werknemer is in 1998 in dienst getreden van Asito in de functie medewerker schoonmaak. Werknemer was tot 2008 te werk gesteld op de locatie Centrum Sinai te Utrecht. Nadat het Centrum de schoonmaakopdracht met Asito heeft opgezegd, heeft Asito getracht de arbeidsovereenkomst met onder meer werknemer op te zeggen. De CWI heeft de toestemming niet verleend wegens onvoldoende inspanningen van Asito werknemer passende arbeid aan te bieden. Vervolgens heeft Asito werknemer op een schoonmaakproject in Harmelen te werk gesteld. Werknemer heeft geen gehoor gegeven aan oproepen tot tewerkstelling op deze locatie. De arbeidsovereenkomst is vervolgens met toestemming van de CWI opgezegd. Op werknemer was WSNP-regeling van toepassing, zodat hij niet zelf de post ontving. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat de opzegging kennelijk onredelijk is en vordert schadevergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft ruim 10 jaar gewerkt voor (de rechtsvoorganger van) Asito en daarbij over het algemeen goed gefunctioneerd. Werknemer heeft geen opleiding en een eenzijdige werkervaring. De kansen op de arbeidsmarkt zijn, gezien het feit dat hij voornamelijk zal zijn aangewezen op ongeschoolde arbeid, betrekkelijk slecht. Asito had werknemer beter moeten begeleiden in het traject van het Centrum Sinai naar Harmelen. Echter, ook van werknemer mocht worden gevergd dat hij - zeker na verloop van tijd - contact zou opnemen met Asito. Dit alles maakt het ontslag kennelijk onredelijk.

In het onderhavige geval zal de kantonrechter uit het oogpunt van rechtszekerheid deze XYZ-formule hanteren, waarbij met name de wederzijdse verwijtbaarheid, de leeftijd van werknemer en de lengte van zijn dienstverband zwaarwegende factoren zijn. De wezenlijke verschillen in karakter tussen de procedures inzake artikel 7:681 en 7:685 BW staan daaraan niet in de weg op grond van het volgende. In wezen behelst de gebruikelijke wijze van berekening van een ontbindingsvergoeding ('kantonrechtersformule') een (deels) uniforme weging van factoren die er toe leidt dat in vergelijkbare zaken een vergelijkbare uitkomst wordt bewerkstelligd. In de formule wordt rekening gehouden met een aantal elementen die ook voor toekenning van de onderhavige vergoeding van belang zijn (leeftijd en diensttijd, die mede de gevolgen voor de werknemer bepalen en die van invloed zijn op de kansen op de arbeidsmarkt, genoten inkomen) terwijl in de 'C-factor' de overige omstandigheden van het geval ten volle kunnen meewegen. De kantonrechter acht geen termen aanwezig de Z-factor lager dan 0,5 te stellen.

Volgt toewijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-07-2009

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2009:BJ7737

Zaaknummer: 606840 AC EXPL 08-8142 JS

Wetsartikelen: 7:681 BW