

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Kennelijk onredelijk ontslag na vernietigde ontbindingsbeschikking tijdens opzegtermijn. Volledige schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging omvat niet misgelopen ontbindingsvergoeding

Werkneemster (41 jaar) is in 1998 in dienst getreden van werkgever als medewerker public relations. In februari 2009 heeft werkgever in verband met de verslechterde economische omstandigheden aan werkneemster het voorstel gedaan haar werktijd te halveren. Werkneemster heeft dit voorstel van de hand gewezen. Op 4 maart 2009 heeft werkgever toestemming aan het UWV WERKbedrijf verzocht. Op 25 maart 2009 heeft werkneemster ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. Met toestemming van het UWV WERKbedrijf heeft werkgever op 15 mei 2009 de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd. De kantonrechter heeft bij beschikking van 22 mei 2009 de arbeidsovereenkomst ontbonden onder toekenning van een vergoeding van € 20.000. Het Hof Amsterdam heeft deze beschikking in hoger beroep vernietigd en werkneemster alsnog niet ontvankelijk verklaard in haar verzoek. Thans vordert werkneemster vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag alsmede schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Als onderdeel van de volledige schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging stelt werkneemster het mislopen van de ontbindingsvergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 jo. lid 4 jo. artikel 7:680 BW heeft uitsluitend betrekking op het onregelmatige einde van de arbeidsovereenkomst en niet – zoals in casu – op het mislopen van een ontbindingsvergoeding die door de onregelmatige opzegging rechtskracht ontbeert. Wel maakt werkneemster aanspraak op een gefixeerde schadevergoeding.

Wat de vordering uit hoofde van kennelijk onredelijk ontslag betreft, oordeelt de kantonrechter dat het goed gebruik is in Nederland om bij een bedrijfseconomisch ontslag aan een werknemer een vergoeding toe te kennen op basis van de kantonrechtersformule dan wel werknemer op een andere wijze aan ander werk te helpen. Werkgever heeft geen enkele voorziening getroffen. Daarbij komt dat werknemer ruim 10 jaar in dienst is geweest, werkgever de arbeidsovereenkomst schadeplichtig heeft opgezegd en de arbeidsmarktpositie van werkneemster niet rooskleurig is. Het ontslag moet derhalve kennelijk onredelijk worden beoordeeld. Omdat de schade niet nauwkeurig is vast te stellen, dient zij te worden geschat op € 15.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-08-2010

Zaaknummer: CV 10-870