

RECHTSPRAAK

werkneemster/Teha Groep

Ontslag oudere werkneemster wegens bedrijfseconomische omstandigheden kennelijk onredelijk wegens niet aanbieden van outplacement of scholingstraject

Werkneemster (58 jaar) is in 1996 in dienst getreden van Teha. Met toestemming van het UWV WERKbedrijf is de arbeidsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische redenen per 10 augustus 2009 opgezegd. Aan werkneemster is een vergoeding met C=0,5 aangeboden, maar dat heeft werkneemster niet geaccepteerd. Thans vordert zij schadevergoeding wegens kennelijk onredelijke opzegging. Volgens werkneemster zijn de gevolgen voor het ontslag ingrijpender in verhouding tot de belangen van Teha.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Hoge Raad overweegt in zijn arrest van 27 november 2009 (LJN BJ6596) dat het bij het beoordelen van de vraag of een ontslag kennelijk onredelijk is in de kern gaat om de vraag of het ontslag is gegeven in strijd met algemene aanvaarde normen van goed werkgeverschap en dat de hoogte van de vergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag is gerelateerd aan de aard en de ernst van het tekortschieten van de werkgever in zijn verplichting om als goed werkgever te handelen. Het voorgaande roept natuurlijk de vraag op, of een werkgever die wel royaal de middelen heeft om aan een werknemer die moet worden ontslagen, bijvoorbeeld evenals werkneemster wegens verval van functie, een vergoeding mee te geven, handelt als goed werkgever indien hij het dienstverband van die werknemer zonder enige vergoeding beëindigt, zeker als deze bijvoorbeeld vanwege zijn leeftijd een moeilijke arbeidspositie heeft. Denkbaar is dat een werkgever in een dergelijk geval zich erop beroept dat het niet meegeven van een vergoeding misschien wel strijd oplevert met goed werkgeverschap in ideale vorm, maar niet met algemeen aanvaarde normen van goed werkgeverschap. In onderhavige situatie kan het voorgaande slechts tot een theoretische discussie leiden. Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet voor betwisting vatbaar zijn dat Teha in zeer zwaar weer verkeert.

Desalniettemin wordt het ontslag kennelijk onredelijk geoordeeld, omdat het gemaakte onderscheid in het Sociaal Plan om aan sommige werknemers wel en andere geen outplacement of scholingstraject aan te bieden – zoals werkneemster – niet valt te rijmen met het goed werkgeverschap. Voorts is gebleken dat aan een disfunctionerende werknemer een vergoeding is betaald om zodoende een dure ontbindingsprocedure te vermijden. Een gelijke vergoeding moet dan ook aan werkneemster kunnen worden betaald, die al die jaren naar tevredenheid heeft gefunctioneerd.

Volgt toewijzing van een vergoeding van € 11.500.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 02-11-2010

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2010:BO2912

Zaaknummer: 334.813 CV EXPL 3213/10

Wetsartikelen: 7:681 BW