

RECHTSPRAAK

werknemer/Vald. Henriksen BV

Verzuim meldingsplicht van reorganisatie bij vakbonden krachtens cao, leidt tot kennelijk onredelijk ontslag

Werknemer (59 jaar) is op 1 maart 1991 in dienst is getreden van Vald. Henriksen (producent van doseer- en verfmachines voor de textielindustrie en voor de geur- en smaakstofindustrie), laatstelijk in de functie van (mechanisch) buitenmonteur/lasser. Met toestemming van het UWV WERKbedrijf is de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd per 1 februari 2010. Geen van de zeven werknemers, waaronder werknemer, van wie het dienstverband werd beëindigd heeft enige vergoeding meegekregen. Thans vordert werknemer schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Volgens werknemer is voor hem wel passend werk voorhanden. Deze werkzaamheden worden evenwel structureel uitgevoerd door uitzendkrachten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vanuit het systeem van het ontslagrecht valt uitstekend uit te leggen hoe het kan dat bij beëindiging van het dienstverband door ontbinding van de arbeidsovereenkomst een werknemer een vergoeding kan ontvangen, terwijl een werknemer in precies dezelfde situatie en in gelijke omstandigheden bij opzegging van zijn arbeidsovereenkomst na verkregen ontslagvergunning het moet stellen zonder enige financiële compensatie. Werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst na een langdurig dienstverband wordt opgezegd wegens reorganisatie plegen evenwel niet ontvankelijk te zijn voor technische uitleg. Zij kijken naar de uitkomst van de keuze van hun werkgever voor de ontslagroute, die als zeer onbillijk wordt ervaren als het resultaat is dat zij met lege handen staan. Duidelijk zal zijn dat, indien de werkgever om bedrijfseconomische redenen moet inkrimpen, een Sociaal Plan de gevolgen van het kiezen van de ontbindingsroute of de ontslagroute – waarop de werknemer geen invloed heeft – kan wegmasseren. Een Sociaal Plan is er echter in dit geval niet.

In casu oordeelt de kantonrechter als volgt. Een bekend feit is dat werknemers zeker vanaf 55 jaar moeilijk weer aan de slag komen. Wat werknemer in gunstige zin onderscheidt van zijn leeftijdgenoten, is dat hij reeds, zij het vruchteloos, gedurende vijf maanden heeft kunnen solliciteren met behoud van loon. Verder heeft hij zich recentelijk nog verder kunnen bekwamen door het volgen van de VCA-basiscursus. Ten slotte legt gewicht in de schaal dat werknemer met 61 jaar en 4 maanden van een VUT-uitkering kan gaan genieten. Dit alles wegende kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden volgehouden dat de arbeidsmarktpositie van werknemer tot gevolg heeft dat Vald. Henriksen niet als goed werkgever heeft gehandeld door hem te laten afvloeien. Door evenwel in strijd met de cao de

reorganisatie niet bij de vakbonden te melden en geen financiële voorziening voor werknemer te treffen, is het ontslag toch kennelijk onredelijk te noemen. Vanwege de slechte financiële positie van Vald. Henriksen is slechts ruimte voor een beperkte vergoeding. De kantonrechter acht het redelijk dat werknemer alsnog een bedrag van € 3.000 wordt toegekend waarmee hij hulp kan inkopen om hem te assisteren bij het vinden van een andere baan. De kantonrechter is daarbij van oordeel dat in kennelijk onredelijke ontslagzaken dient te worden uitgegaan van de abstracte schadeberekening. De wijze waarop werknemer post voor post zijn concrete schade heeft berekend, dan wel, al dan niet ruim, heeft geschat, kan dus voor het bepalen van een passende schadevergoeding geen basis zijn.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 01-02-2011

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2011:BP2924

Zaaknummer: 354.986 CV EXPL 12546/10

Rechters: H.J. Vos

Advocaten: M. Onderstal en E.M.G.F. Spijkerman

Wetsartikelen: 7:681 BW