

RECHTSPRAAK

werknemer/VOF Snackhouse Block

Opzegging niet kennelijk onredelijk. Geen sprake van een valse of voorgewende bedrijfseconomische reden ondanks mislukt ontslag op staande voet daags voor indienen verzoek UWV

Werknemer is op 6 oktober 1994 bij werkgever in dienst getreden en werkte laatstelijk als kok. In 2003 ontwikkelde hij gezondheidsklachten en vanaf 2005 was hij meermalen ziek. Werkgever heeft werknemer op 20 augustus 2009 op staande voet ontslagen omdat hij van 17 tot 20 augustus 2009 niet op zijn werk was verschenen. Dit ontslag op staande voet hield voor de kantonrechter geen stand: bij vonnis van 16 november 2009 is werkgever tot loondoorbetaling aan werknemer veroordeeld. Bij op 23 december 2009 gedateerde aanvraag heeft werkgever aan UWV WERKbedrijf toestemming gevraagd de arbeidsverhouding met werknemer om bedrijfseconomische redenen op te zeggen. Die toestemming is op 26 februari 2010 verleend, waarna zij werknemer op diezelfde dag ontslag heeft aangezegd tegen 1 juni 2010. Werknemer heeft zich vervolgens tot de kantonrechter gewend en een verklaring voor recht gevorderd dat het ontslag kennelijk onredelijk was en voorts gevorderd dat hem een schadevergoeding van € 36.500 werd toegekend. De kantonrechter heeft bij het bestreden vonnis de vorderingen van werknemer afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Uit de jaarstukken rijst het beeld op van een onderneming die een zwakke eigen vermogenspositie kent en die zware lasten heeft. Werknemer (op wie de bewijslast rust) heeft aan de hand van de verstrekte cijfers niet aannemelijk kunnen maken, laat staan kunnen bewijzen, dat werkgever de door haar genoemde bedrijfseconomische redenen als een valse of voorgewende reden aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd. Bij de tweede grief heeft werknemer geen belang. Een eventuele pensioenbreuk zou alleen een rol spelen bij de bepaling van de omvang van de schadevergoeding als bedoeld in artikel 7:681 lid 1 BW. Die omvang behoeft echter slechts te worden vastgesteld als van een kennelijk onredelijke opzegging sprake is. Nu de eerste grief faalt is dat niet het geval. Overigens heeft de kantonrechter onbestreden overwogen dat het belang van werkgever bij de opzegging groter is dan de gevolgen daarvan voor werknemer ernstig zijn.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-10-2013

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2013:7898

Zaaknummer: 200.107.471

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, G.P.M. van den Dungen en A.A. van Rossum

Advocaten: J. Cortet en P.T. Nieuwstad

Wetsartikelen: 7:681 BW