

RECHTSPRAAK

werkneemster/Dierenkliniek Strijthagen-Simpelveld

Opzegging arbeidsovereenkomst dierenartsassistente is kennelijk onredelijk wegens schending wederindiensttredingsvoorwaarde. Nu sprake is van een vals motief voor opzegging wordt voor schadeberekening niet de tool www.hoelangwerkloos.nl toegepast, maar de kantonrechtersformule.

Werkneemster is sinds 1991 als dierenartsassistente in dienst van Strijthagen. Strijthagen heeft wegens bedrijfseconomische redenen besloten de functie dierenartsassistente volledig te laten vervallen. Werkneemster stelt dat de met toestemming van het UWV tegen 1 oktober 2013 gedane opzegging van haar arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk is (vanwege een valse reden), omdat werkgeefster door het onverwijld in dienst nemen van een ander in haar plaats de wederindiensttredingsvoorwaarde geschonden heeft. Zij vordert op grond van een berekening van de website www.hoelangwerkloos.nl een schadevergoeding van € 14.000 bruto. Daarnaast acht werkneemster het 'redelijk en billijk' dat een bedrag van € 10.000 bruto aan 'gederfde levensvreugde' tot haar schade gerekend wordt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een dag na het vertrek van werkneemster is een 'hondentrimster' in dienst getreden. Een diergeneeskundige kliniek met drie artsen zonder enige vorm van assistentie laat zich moeilijk voorstellen, hoe graag Strijthagen ook een andere indruk lijkt te willen wekken. Het kan dus eenvoudigweg niet anders dan dat de nieuwe werkneemster (ongeacht of zij nu serieus als 'trimster' aangenomen is of dat dit slechts een dekmantel is voor andere werkzaamheden) voor minstens een deel van haar tijd op de kliniek werk doet dat werkneemster (of een van haar vertrokken collega's) eerder deed. Als daarmee al niet de ontbindende voorwaarde waaronder de UWV-toestemming verleend is, in vervulling gegaan is, dan is op zijn minst sprake van een vorm van valsheid in de redengeving van de opzegging, namelijk op het punt dat in het geheel geen werk voor een dierenartsassistente in de kliniek meer zou overblijven. Het is aan Strijthagen om in het kader van de huidige procedure haar werkwijze sedert de opzegging volledig transparant te maken. Juist die openheid betracht Strijthagen tot groot ongenoegen van werkneemster niet en dat maakt haar optreden laakbaar, althans in strijd met goed werkgeverschap en dat resulteert in een opzegging die ten opzichte van werkneemster (zij heeft de hoogste anciënniteit) kennelijk onredelijk is. Kennelijke onredelijkheid van een opzegging wegens een op zijn minst ten dele vals motief (art. 7:681 lid 2 aanhef en sub a BW), leidt tot een volledige schadevergoeding. De

‘tool’ die de Universiteit van Amsterdam ontwikkelde voor het bepalen van de statistisch ten tijde van opzegging te verwachten werkloosheidsduur hoeft juist voor zo’n geval niet bepalend te zijn omdat het hier niet gaat om het benaderen van de financiële gevolgen van de opzegging voor de werknemer (art. 7:681 lid 2 aanhef en sub b BW). Veeleer ligt in een dergelijk geval voor de hand aansluiting te zoeken bij de methodiek die de kantonrechtersformule kent voor het bepalen van de vergoeding bij ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. In geval van volledig neutrale ontbinding zou werkneemster met haar 22 dienstjaren en een leeftijd > 54 jaar al recht kunnen doen gelden op een hoger bedrag dan de in totaal € 24.000 bruto die thans in rechte als schadevergoeding gevorderd wordt en dus zonder nog rekening te houden met eventuele bijstelling van de C-factor naar boven wegens de negatieve rol van Strijthagen en de immateriële nevengevolgen daarvan. De gevorderde schadevergoeding van € 24.000 wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-08-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:6292

Zaaknummer: 2962756 CV EXPL 14-4176

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: A.W. van Duijnhoven en M.J. Buitenhuis

Wetsartikelen: 7:681 BW en 4:5 Ontslagbesluit