

RECHTSPRAAK

X/Y

Het door werknemer al in de UWV-procedure geuite vermoeden dat werkgever er op uit was hem te “lozen” en, in weerwil van zijn anciënniteitsrechten, twee collega’s voor het bedrijf wilde behouden, blijken achteraf grotendeels juist te zijn geweest. Kennelijk onredelijk ontslag.

X (geboren 1956) is in 1999 in dienst getreden van Y als chauffeur. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd tegen 30 april 2013. Op 3 januari 2013 is X in dienst getreden van W op basis van een oproepcontract. Y heeft gesteld dat X de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW verschuldigd is. Daarnaast heeft Y aanspraak gemaakt op verbeurde boetes wegens het delen van bedrijfsgevoelige informatie met derden. X stelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk is en heeft een schadevergoeding gevorderd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag niet kennelijk onredelijk was.

Het hof oordeelt als volgt. Van een valse of voorgewende reden voor het ontslag is niet gebleken. Werknemer heeft slechts gesteld dat de omzet van Y gezien moet worden in relatie tot de omzet van haar zustervennootschap Z, maar X heeft die stelling onvoldoende onderbouwd. Reeds de daling van de omzet van Y met meer dan de helft, klaarblijkelijk als gevolg van teruggelopen werkzaamheden, maakt voldoende aannemelijk dat er een gegronde aanleiding was voor het verkleinen van het personeelsbestand. De handelwijze van Y tegenover X in relatie tot zijn voormalige collega’s E en A is echter niet zorgvuldig. Y heeft tegenover het UWV gesteld dat ook van E en A afscheid genomen moest worden. Toen X bij zijn verweer bij het UWV aanvoerde de indruk te hebben dat Y E en A zo spoedig mogelijk weer voor zich zou willen laten werken, heeft Y dat ontkend. Pas nadat X in de procedure bij de kantonrechter had aangevoerd A weer bij Y aan het werk te hebben gezien, heeft Y erkend A in september 2013 weer in dienst te hebben genomen. Y heeft daarbij aangevoerd dat A meer allround was dan X, en anders dan X wel wegwijz was in het magazijn, maar Y heeft niet betwist dat in ieder geval een deel van de aan A aangeboden werkzaamheden ook door X had kunnen worden uitgevoerd. Nadat X vervolgens aanvoerde ook E weer bij Y aan het werk te hebben gezien, heeft Y (pas) in hoger beroep erkend dat E op enig moment weer bij haar in dienst was getreden. Het door X al in de UWV-procedure geuite vermoeden dat Y erop uit was hem te ‘lozen’ en, in weerwil van zijn anciënniteitsrechten, E en A voor het bedrijf wilde behouden, blijken achteraf grotendeels juist te zijn geweest. Ook als Y voor het weer in dienst nemen van E en A goede redenen meende te hebben, had zij die aan X kenbaar moeten

maken, en niet kunnen volstaan met te ontkennen dat van hun terugkeer sprake was. Dat gebrek aan transparantie van de zijde van Y is in strijd met het goed werkgeverschap, en daarmee mede – naast de gebrekkige kansen van X op de arbeidsmarkt en de afwezigheid van hem aangeboden scholing – grond voor de kennelijke onredelijkheid van de opzegging.

Wat betreft de gevorderde schadevergoeding van € 20.025,76 bruto overweegt het hof als volgt. X onderbouwt zijn schade door te stellen dat gelet op zijn arbeidsmarktpositie ten tijde van het ontslag op 30 april 2013, te verwachten was dat hij 38 maanden werkloos zou zijn. Het was daarom reëel uit te gaan van een door Y aan te vullen WW-uitkering tot het niveau van het laatstgenoten salaris gedurende die 38 maanden. Op de periode van 38 maanden aan te vullen uitkering wordt door X bij zijn berekeningen in mindering gebracht op de periode van 30 april 2013 tot 19 september 2013, omdat hij gedurende die periode toch werkzaamheden heeft kunnen verrichten, bij W. Aldus resteert een door Y te betalen bedrag van € 20.116,14 bruto. X beperkt zijn vordering echter tot het in de dagvaarding genoemde bedrag van € 20.025,76 bruto. Y heeft de juistheid van de schadeberekening van X niet betwist. Y heeft daartegen in wezen slechts aangevoerd dat X verweer had kunnen voeren tegen het ontslag door W en dat het verzuim om dat te doen niet op Y kan worden afgewenteld. Het hof verwerpt dit betoog. Voor de bepaling van de aan X toe te kennen schadevergoeding moet worden uitgegaan van de situatie uiterlijk op 30 april 2013 en op hetgeen toen redelijkerwijs te verwachten was. X werkte op 30 april 2013 ruim drie maanden op basis van een oproepcontract voor W. Daarmee moest er nog steeds van worden uitgegaan dat X als gevolg van de beëindiging van het dienstverband met Y aanzienlijke inkomensschade zou lijden. De door X gestelde werkloosheidskansen van 38 maanden komt het hof, gelet op de hierboven genoemde omstandigheden van X, waaronder diens leeftijd, arbeidsverleden en opleidingsniveau, en bij gebreke aan concrete andere uitgangspunten, alleszins reëel voor. De gevorderde vergoeding wordt toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-09-2015

Zaaknummer: 200.165.778/01