

Ton (€ 100.000,-- bruto) is een 'pleister op de wonde' voor een 53-jarige werknemer met een dienstverband van 37 jaar

26-07-2011

Het Gerechtshof Amsterdam heeft recent geoordeeld dat het ontslag van een werknemer kennelijk onredelijk is omdat werknemer:

- in dienst is getreden bij een rechtsvoorganger toen hij veertien jaar was;
- ruim 37 jaren heeft gewerkt en daardoor een eenzijdig arbeidsverleden kent;
- op 53 jarige leeftijd werkloos wordt;
- slechts een suppletie krijgt ad 15% van zijn laatst verdiende brutoloon; en
- slechts loopbaanbegeleiding krijgt gedurende maximaal zes maanden en een EVC-certificaat heeft kunnen behalen.

Gezien het arbeidsverleden van werknemer had werkgever, als goed werkgever, meer inspanningen dienen te verrichten. Ten tijde van het ontslag was te voorzien dat de genomen maatregelen in deze zaak onvoldoende waren en werknemer een zwakke arbeidsmarktpositie had en heeft. Het Gerechtshof is van oordeel dat van een goed werkgever in een dergelijke situatie mag worden verwacht dat een uitzondering op de geldende (aanvullende) regelingen moet worden gemaakt.

Feiten

Werkgever is een werkmaatschappij van een internationaal concern, dat zich ondermeer bezig houdt met het fabriceren van grafische producten. Werknemer is op 7 december 1970 in dienst getreden. Op 27 februari 2008 heeft het internationale concern besloten dat de vestiging van werkgever per 1 augustus 2008 zal worden gesloten, dit wegens afname van het onderhanden werk. Tegen deze achtergrond is op 8 mei 2008 door werkgever voor - onder meer - werknemer een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV (destijds CWI). De vergunning werd per 13 juni 2008 verleend en de arbeidsovereenkomst van werknemer is per 1 oktober 2008 opgezegd. Aan werknemer wordt krachtens de geldende CAO een eenmalige ontslagvergoeding uitgekeerd, gebaseerd op de reorganisatie, fusie- en liquidatieregeling (hierna: "RFL-regeling") ter hoogte van € 30.999,85 bruto, zijnde 15% van het laatstverdiende salaris over de WW-periode. Tevens was tussen werkgever en de vakbonden een aanvullend Sociaal Plan overeengekomen. Hierin werd aan werknemers outplacementbegeleiding geboden voor maximaal zes maanden. Werknemer heeft hiervan gebruik gemaakt tot maart 2009. Bovendien heeft hij op kosten van werkgever zijn EVC-certificaat behaald.

Op 23 februari 2009 heeft werknemer gedagvaard en gesteld dat het ontslag kennelijk onredelijk was en een schadevergoeding ter hoogte van € 240.618,65 bruto gevorderd. De kantonrechter heeft het ontslag kennelijk onredelijk geoordeeld en een schadevergoeding aan werknemer toegekend ad € 100.000,- bruto. Zowel werkgever als werknemer zijn tegen dit oordeel in hoger beroep gegaan.

Oordeel Gerechtshof Amsterdam

Het Gerechtshof overweegt of i) het destijds gegeven ontslag kennelijk onredelijk is op basis van het gevolgen criterium en ii) indien het ontslag kennelijk onredelijk is welke schadevergoeding een zekere genoegdoening biedt op basis van alle feiten en omstandigheden ten tijde van het ontslag.

Kennelijk onredelijk ontslag

Het Gerechtshof oordeelt dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag omdat de door werkgever aangeboden en betaalde financiële voorziening onvoldoende tegemoet kwam aan de bijzondere omstandigheden van werknemer. Werknemer heeft veelvuldig gesolliciteerd waaruit blijkt dat zijn positie op de arbeidsmarkt zo slecht is als was te voorzien. Het feit dat werkgever een aanvullend Sociaal Plan heeft opgesteld op basis waarvan werknemer loopbaanbegeleiding heeft gekregen en zijn EVC-certificaat heeft behaald, getuigt van goed werkgeverschap zo oordeelt het Gerechtshof. Echter, gezien de buitengewone omstandigheden in de onderhavige zaak had werkgever zich dienen te realiseren dat de aangeboden regeling onvoldoende zou zijn. Een langere periode van begeleiding was noodzakelijk. Bovendien betreft de RFL-regeling een minimum regeling die voor alle werknemers gold en die niet was toegespitst op bijzondere situaties zoals die van werknemer.

Aan de stelling van werkgever dat zij financieel niet draagkrachtig zou zijn geweest om werknemer een afwijkende vergoeding te betalen gaat het Gerechtshof voorbij, omdat dit onvoldoende aannemelijk is gemaakt. Het credo gelijke monniken, gelijke kappen gaat in deze casus ook niet op. Het Gerechtshof stelt dat voldoende waarschijnlijk is dat werknemer na het einde van de WW-periode op 1 september 2011 tot zijn pensioengerechtigde leeftijd (1 december 2020) terug zal dienen te vallen op een inkomen ter hoogte van het wettelijke minimum. Goed werkgeverschap brengt met zich dat gedurende deze periode werkgever een tegemoetkoming had moeten aanbieden. Voornoemde omstandigheden maken het ontslag volgens het Gerechtshof kennelijk onredelijk.

Schadevergoeding

De schadevergoeding bij een kennelijk onredelijk ontslag draagt een bijzonder karakter aangezien het een zekere genoegdoening dient te verschaffen aan de benadeelde. In de onderhavige zaak schuilt de onredelijkheid van het ontslag in het ontbreken van enige financiële tegemoetkoming in de inkomensachteruitgang van werknemer gedurende de periode waarin zijn WW-uitkering gestopt is tot zijn pensioengerechtigde leeftijd. Dit betreft een tijdvlak van 111 maanden. Een vergoeding van ongeveer € 1.000,- bruto per maand acht het Gerechtshof gezien alle feiten en omstandigheden passend. De door de kantonrechter toegewezen vergoeding van € 100.000,- bruto is in de optiek van het Gerechtshof een 'pleister op de wonde'.

Opmerkingen:

Kort en goed is het oordeel van het Gerechtshof in de onderhavige zaak niet onbegrijpelijk en in lijn met de rechtspraak. Het gevolgen criterium wordt nauwgezet gevolgd. De 'ex tunc' toetsing waarbij de gevolgen van het ontslag voor werknemer, gezien de door werkgever voor hem getroffen voorzieningen en bestaande mogelijkheden om ander (passend) werk te vinden, zijn te ernstig in vergelijking met het belang van werkgever bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Gezien de leeftijd van werknemer, zijn lange eenzijdige dienstverleden bij werkgever en beperkte opleiding zorgen ervoor dat de kans dat hij een andere baan zal vinden zeer klein is. Dat het ontslag kennelijk onredelijk is, is op basis van de feiten en omstandigheden een correcte beslissing. Ook de vaststelling van de hoogte van de schadevergoeding is in lijn met de rechtspraak van de Hoge Raad na 27 november 2009. De hoogte van de vergoeding dient door een rechter nauwkeurig te worden vastgesteld, de concrete feiten en omstandigheden zijn hierbij leidend. De begroting dient maatwerk te zijn, maar de rechter heeft hierbij een zekere vrijheid. De vergoeding dient te worden gerelateerd aan de aard en ernst van het tekortschieten van de werkgever, om als goed werkgever te handelen en de nadelen die uit deze handelwijze voortvloeien voor de werknemer. Het gerechtshof Amsterdam heeft in casu nauwkeurig rekenschap getoond bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding en inzichtelijk gemaakt hoe zij tot het bedrag van een ton is gekomen.

Dit bericht is geschreven door mevrouw Mr. Elsbeth van Amstel, advocaat arbeidsrecht bij CMS Derks Star Busmann (www.cms-dsb.com).

Gerechtshof Amsterdam 28 juni 2011

Zie ook: Schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag geschat

Wetgeving	art. 7:681 BW
Jurisprudentie	
Officiële publicaties	
Europese regelgeving	
Soort nieuws	Uitspraak
Publicatiedatum	26-07-2011
Nummer	2011/370