

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer is in 1970 bij NDR in dienst getreden. Op 23 november 2004 hebben bestuur en ledenraad van NDR besloten tot een reorganisatie waarbij het personeelsbestand met acht van de in totaal veertien medewerkers, waaronder werknemer, wordt ingekrompen. De arbeidsovereenkomst met werknemer wordt per 1 juni 2005 opgezegd met toestemming van de CWI onder voorwaarden van de 26-weeken wedertewerkstellingseis. Volgens werknemer is de opzegging kennelijk onredelijk omdat het ontslag is aangevraagd door een onbevoegd orgaan, de anciënniteitsregel is geschonden of de 26-weekenvoorwaarde is geschonden. Het hof acht de gronden niet aanwezig en ten aanzien van de 26-weekenvoorwaarde dat werknemer te laat is (had nietigheid moeten invoeren 9 BBA). Resterende vraag of sprake is van kennelijk onredelijk ontslag op grond van het gevolgencriterium.

Het hof oordeelt als volgt. Uit de wet volgt dat daarbij een aan de werknemer toe te kennen vergoeding als voorziening voor het verlies van de dienstbetrekking in aanmerking dient te worden genomen. Het hof stelt voorop dat naar vaste rechtspraak bij de beoordeling of de gevolgen van de opzegging voor de werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de opzegging, de rechter alle omstandigheden van het geval ten tijde van het ontslag in onderlinge samenhang in aanmerking dient te nemen (HR 15 februari 2008, NJ 2008, 111). Als uitgangspunt heeft ook in een kennelijk onredelijk opzeggingszaak de kantonrechtersformule te gelden. Het voorgaande betekent niet dat in alle gevallen waarin het ontslag heeft plaatsgevonden zonder vergoeding overeenkomstig de ten tijde van het eindigen van de arbeidsovereenkomst geldende kantonrechtersformule inclusief de toelichting op de aanbevelingen (hierna “de kantonrechtersformule”), er sprake is van kennelijk onredelijk ontslag en aanspraak op een vergoeding bestaat. Zulks is veelal wel het geval indien en voor zover in het kader van de ontslagprocedure niet ten minste de volgende vergoeding is aangeboden: een bedrag gelijk aan de overeenkomstig de kantonrechtersformule berekende vergoeding, verminderd met 30%. De verschillen tussen de kennelijk onredelijk ontslag-procedure en de ontbindingsprocedure, tot uitdrukking komend o.m. in de - in de regel - aan de kennelijk onredelijk ontslag-procedure voorafgaande CWI-toetsing (incl. het daaraan verbonden tijdsverloop), de toepasselijkheid van een opzegtermijn en de in het wettelijk criterium besloten liggende drempel (“kennelijk”) rechtvaardigen naar het oordeel van het hof dat een drempel van één maandsalaris (bepaald volgens de kantonrechtersformule) is ingebouwd en begroting van de billijke vergoeding op 70% van de uitkomst van de kantonrechtersformule.

Omdat NDR geen vergoeding heeft aangeboden (althans onvoldoende heeft gesteld dat zij een

vergoeding heeft aangeboden), is het ontslag kennelijk onredelijk. Voor de vraag welke vergoeding in casu billijk is, zijn de volgende omstandigheden van belang. Gesteld noch gebleken is dat sprake is van een door NDR met een representatieve vakorganisatie overeengekomen sociaal plan. Dit betekent dat het uitgangspunt in beginsel is de kantonrechtersformule met $C=1$, nu het een ontslag wegens reorganisatie betreft, tenzij de financiële omstandigheden van het bedrijf aan een dergelijke vergoeding in de weg staan. Werkgever heeft enige negatieve balansresultaten maar voor het overige onvoldoende gesteld. In dit een en ander ziet het hof aanleiding de factor C te bepalen op $2/3$. Dat betekent dat een vergoeding van 46 (gewogen) dienstjaren $\times (\text{€ } 3.172,- \times 1,08) \times 2/3 = \text{€ } 105.056,64$ te verminderen met 30% billijk is, zodat NDR aan werknemer een bedrag groot (afgerond) € 73.500 dient te voldoen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-10-2008

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2008:BF6790

Zaaknummer: 105.004.810/01

Wetsartikelen: 7:681 BW