

RECHTSPRAAK

Kern

Werknemer (45 jaar) is op 16 december 1991 bij Nefli in dienst getreden in de functie van productie leider. De laatstelijk door werknemer vervulde functie was Traffic Manager. De arbeidsovereenkomst is medio 2007 met toestemming van de CWI opgezegd. Volgens werkgever was er sprake van een bedrijfseconomische noodzaak. Werknemer was echter gedetacheerd bij twee andere bedrijven waar zijn functie nog steeds openstaat. Volgens werknemer is de opzegging derhalve onder een valse reden gegeven. Voorts is de opzegging kennelijk onredelijk gezien de grote inkomensderving die werknemer ondergaat (slechts 61,8% inkomen).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Onvoldoende is gebleken dat ook bij de twee andere bedrijven de bedrijfssituatie dermate ongunstig was dat werknemer daar niet langer kon blijven werken of dat diens functie bij de genoemde bedrijven is komen te vervallen. Op werkgever rustte de verplichting zich in te spannen om de functie van werknemer bij de andere bedrijven te behouden. De voorziening ingevolge het door werkgever opgestelde Sociaal Beleidsplan is jegens werknemer zodanig ontoereikend dat de gevolgen van de opzegging voor werknemer, mede gelet op diens leeftijd en kansen op de arbeidsmarkt, te ernstig zijn in vergelijking met het belang van werkgever bij die opzegging. Blijkens artikel 9.2 van het Sociaal Beleidsplan dient werknemer in totaal 89% van zijn laatstverdiende salaris te ontvangen. Het totale bedrag dat de werknemer thans ontvangt, te weten: 61,8% van zijn laatstgenoten salaris is daarmee niet in verhouding. Toepassing van het Sociaal Beleidsplan leidt daarom tot een voor deze werknemer onbillijke situatie. De kantonrechter acht een bedrag van €40.000,00 billijk.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-09-2008

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2008:BG2066

Zaaknummer: 376531/CV EXPL 08-2879

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:611 BW