

RECHTSPRAAK

werknemer/Bentex BV

***Ontslag na doorstart onderneming kennelijk onredelijk.
Schadevergoeding gelijk aan inkomenssuppletie gedurende 12
maanden en kosten scholing. Gezichtspunten XYZ***

Werknemer (58 jaar) is op 1 januari 1976 in dienst getreden Bentex Nederland B.V. Hij was laatstelijk werkzaam als filiaalleider. Bentex Nederland BV is op 20 januari 2005 gefailleerd. De curator heeft de arbeidscontracten van alle ruim 300 werknemers opgezegd. Op 25 januari 2005 heeft Houdstermaatschappij Resine BV (hierna kortweg Resine) een doorstart gemaakt met een deel van de gefailleerde onderneming (43 van de 56 filialen), waarbij ruim 200 voormalige werknemers een nieuwe arbeidsovereenkomst kregen, onder wie werknemer. Op 25 februari 2005 is de naam van Resine gewijzigd in Bentex BV. Bentex heeft om bedrijfseconomische redenen op 16 mei 2006 aan de CWI toestemming gevraagd voor ontslag van 13 filiaalleiders, waaronder ook werknemer. Omdat de filiaalleiders unieke functies vervulden, heeft de CWI toestemming verleend. Conform het eenzijdig opgestelde Sociaal Plan komt werknemer in aanmerking voor een suppletie van zijn WW-uitkering tot 100% van het laatstverdiende loon gedurende zes maanden. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van kennelijk onredelijk ontslag.

Het hof oordeelt als volgt. Voor het antwoord op de vraag of sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag, sluit het hof aan bij de gezichtspunten zoals verwoord in de XYZ-arresten van ditzelfde hof. Het hof is in beginsel met de kantonrechter van oordeel dat het verlies van dienstjaren bij faillissement geen bijzondere omstandigheid vormt die meegewogen moet worden bij beoordeling van de redelijkheid van de voor de werknemer getroffen voorziening bij ontslag na doorstart. Dat beginsel lijdt naar het oordeel van het hof uitzondering wanneer de nieuwe werkgever redelijkerwijs geacht moet worden ten aanzien van de verrichte arbeid de opvolger te zijn van de gefailleerde werkgever. In dat geval is er aanleiding voor een grotere zorgplicht. Ook al heeft het dienstverband na doorstart nog geen twee jaar geduurd, bij een ontslag van een 58-jarige werknemer om een reden die in de risicosfeer van de werkgever valt, terwijl die werknemer ten tijde van dat ontslag geen uitzicht heeft op werk, mag van een goed werkgever enig flankerend beleid worden verwacht ter voorkoming of verzachting van de schadelijke gevolgen voor de werknemer. Dat geldt temeer wanneer de nieuwe werkgever doorstart met een (aanzienlijk) deel van de als gevolg van het faillissement ontslagen werknemers in (een aantal van) dezelfde filialen als zijn voorganger en waarbij de werknemer dezelfde functie heeft behouden, waardoor Bentex ten aanzien van de verrichte arbeid als opvolger kan gelden van de gefailleerde werkgever. Daarnaast mag van een werkgever een

extra inspanning worden geleverd wanneer de reorganisatie, zoals in dit geval, meerdere werknemers met soortgelijke functies betreft. Dat zal immers in de regel de kansen van werknemers op het vinden van een andere baan nadelig beïnvloeden. In het onderhavige geval is geen met de bonden overeengekomen Sociaal Plan opgesteld. De eenzijdig door de werkgever opgestelde afvloeiingsregeling heeft niet dezelfde status als een met de vakbonden overeengekomen Sociaal Plan. Het hof kan er daarom niet van uitgaan dat de werknemersbelangen in beginsel voldoende zijn meegewogen, naast het belang van het voortbestaan van de onderneming.

Het hof is van oordeel dat Bentex als goed werkgeefster aan werknemer als voorziening had moeten aanbieden een budget waarmee zijn WW-uitkering dan wel elders te verdienen en mogelijk lagere inkomen gedurende een periode van 12 maanden tot 100% van zijn laatstgenoten brutoloon inclusief vakantiebijslag kon worden aangevuld, teneinde te wettelen aan inkomensachteruitgang, en dat voorts bestond uit een even groot bedrag dat kon worden aangewend voor scholing of begeleiding naar ander werk. Nu die voorziening niet door Bentex is getroffen, zal het hof het daarmee gemoeide bedrag kapitaliseren tot een afgerond brutobedrag en dat bedrag als schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag toewijzen. Dat komt voor werknemer neer op een bedrag van € 17.950 bruto, berekend als volgt: $24 \times (2305,89 \times 1,08) \times 0,3$.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-11-2010

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2010:BO4524

Zaaknummer: 200.007.091/01

Wetsartikelen: 7:681 BW