

RECHTSPRAAK

werknemer/Timmerfabriek R. en zn. BV

Ontslag 57-jarige werknemer met eenzijdige opleiding en dienstverband kennelijk onredelijk. Schadebegroting aan de hand van concrete omstandigheden. Habe wenig-verweer slaagt deels

Werkgever drijft een timmerfabriek. In 2007 is een groot deel van het productieproces geautomatiseerd door de aanschaf van een geautomatiseerde productielijn en een spuitrobot. In verband hiermee is de afdeling voormontage opgeheven en zijn de vier arbeidsplaatsen op die afdeling vervallen. De onderneming is vanaf 2007 tot in elk geval 2010 verlieslatend geweest. Werknemer (59 jaar) is op 12 november 1979 bij (een rechtsvoorgangster van) werkgever in dienst getreden. Hij was laatstelijk werkzaam als medewerker voormontage tegen een salaris van € 3.102,11 bruto per vier weken, exclusief vakantietoeslag (€ 3.360,62 bruto per maand ex vakantietoeslag). Werkgever heeft op 17 maart 2009 een ontslagvergunning aangevraagd voor de vier productiemedewerkers op de afdeling voormontage en voor twee andere (staf)medewerkers, op grond van bedrijfseconomische redenen. UWV WERKbedrijf heeft werkgever op 24 juni 2009 toestemming verleend de arbeidsverhouding met werknemer op te zeggen. Werkgever heeft bij brief van 25 juni 2009 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd met ingang van 1 oktober 2009. De kantonrechter heeft het ontslag kennelijk onredelijk geoordeeld en heeft schadevergoeding naar billijkheid toegewezen ad € 15.000. In incidenteel beroep stelt werkgever zich op het standpunt dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is.

Het hof oordeelt als volgt. Met de incidentele grief bestrijdt werkgever dat het aan werknemer gegeven ontslag kennelijk onredelijk is. Werknemer was op de ontslagdatum (op twee weken na) 57 jaar oud. Hij was toen bijna 30 jaar in dienst. Hij is laag opgeleid. Werkgever heeft niet bestreden dat aan werknemer tijdens het dienstverband geen verdere scholing is aangeboden, afgezien van een cursus voor bediening van de spuitrobot in 2007. Werkgever heeft aan werknemer geen outplacement aangeboden en evenmin een voorziening in verband met de financiële gevolgen van het ontslag. Volgens werkgever ontbraken en ontbreken binnen de onderneming de financiële middelen voor dergelijke voorzieningen. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat de gevolgen van het ontslag werknemer onevenredig zwaar treffen, nu hij gelet op zijn leeftijd, eenzijdige werkervaring en lage opleiding, naar verwachting niet of nauwelijks ander passend werk zal kunnen vinden, in elk geval geen werk waarmee hij structureel een gelijkwaardig inkomen zal kunnen verdienen. Werkgever heeft geen enkele

inspanning verricht de positie van werknemer op de arbeidsmarkt te verbeteren door hem outplacementbegeleiding aan te bieden. Aannemelijk is geworden dat werkgever wel inspanningen heeft betracht met het oog op interne herplaatsing in de nieuwe functie van bediener van de spuitrobot (waaronder een cursus) maar dat werknemer niet geschikt is bevonden voor deze functie. Andere inspanningen gericht op herplaatsing binnen de eigen onderneming zijn niet aangevoerd. De grief van de werkgever faalt derhalve.

Bij de beoordeling van de grieven van werknemer stelt het hof als maatstaf voorop dat de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag enerzijds een bijzonder karakter draagt nu deze er vooral toe dient aan de benadeelde werknemer een zekere mate van genoegdoening te verschaffen ('een pleister op de wonde') maar dat anderzijds de rechter zich bij de schadebegroting steeds nauwkeurig rekenschap dient te geven van de concrete omstandigheden en factoren die de hoogte van de vergoeding bepalen. De rechter moet de vergoeding relateren aan de aard en de ernst van het tekortschieten van de werkgever in zijn verplichting als goed werkgever te handelen en aan de daaruit voor de werknemer voortvloeiende (materiële en immateriële) nadelen. Bij de begroting van de toe te wijzen schadevergoeding slaat het hof in het bijzonder acht op de volgende omstandigheden aan de zijde van werknemer ten tijde van de ingangsdatum van het ontslag:

- a. zijn leeftijd (57 jaar);
- b. de lange duur van het dienstverband (30 jaar);
- c. de eenzijdige werkervaring en het niet aanbieden van scholing door de werkgever;
- d. zijn slechte positie op de arbeidsmarkt; in dit verband heeft werknemer zich beroepen op een publicatie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (De werkloosheidsduur in Nederland 2002-2006) waarin als gemiddelde werkloosheidsduur voor werknemers in de leeftijdsgroep 55 tot 64 jaar (afgerond) 44 maanden wordt opgegeven;
- e. de maximale duur van de WW-uitkering van 38 maanden en de hoogte daarvan vanaf de 3e maand van werkloosheid van € 2.352 bruto per maand);
- f. de geschatte inkomensderving van € 840 bruto per maand gedurende de eerste twee maanden van werkloosheid, van € 1.089 bruto per maand gedurende de volgende 36 maanden van de WW-periode en van ca € 2.118 bruto per maand na afloop van de WW-periode (uitgaande van een inkomen vanaf dat tijdstip gelijk aan het minimumloon inclusief vakantietoeslag);
- g. de schade door verlies aan pensioenopbouw; hierbij neemt het hof als feit van algemene bekendheid aan dat werknemer in aanmerking is gekomen voor voortzetting van pensioenopbouw met een bijdrage door de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (Stichting FVP).

Aan de zijde van werkgever wordt rekening gehouden met:

- h. de slechte financiële situatie van de onderneming, zoals toegelicht aan de hand van de jaarrekeningen over 2009 (waaruit de cijfers over 2008 blijken) en over 2007;
- i. de bedrijfseconomische noodzaak een verkleining van het personeelsbestand door te voeren met het oog op kostenreductie;
- j. de omstandigheid dat als gevolg van de doorgevoerde automatisering van het productieproces de afdeling voormontage, waar werknemer werkzaam was, is komen te vervallen;
- k. de inspanningen die (zonder succes) zijn verricht werknemer intern te plaatsen in de functie van bediener spuitrobot.

Alles afwegende kent het hof aan werknemer een schadevergoeding toe van € 30.000 bruto. Deze vergoeding is gerelateerd aan de geschatte hoogte van de inkomensderving gedurende een periode van 44 maanden (een bedrag van € 53.592 bruto), waarvan – onder andere rekening houdende met de slechte financiële positie van werkgever en de gebleken reële bedrijfseconomische noodzaak voor het ontslag – de helft als schadevergoeding toewijsbaar is. Dit bedrag van € 26.796 bruto is vervolgens naar billijkheid naar boven afgerond teneinde enigszins tegemoet te komen aan de niet door de Stichting FVP gedekte pensioenschade.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 07-06-2011

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2011:BR6704

Zaaknummer: 200.072.5489/01

Rechters: W.J. van den Bergh, D. Kingma en A.W. Rutten

Advocaten: M. Butter en F.P. Klaver

Wetsartikelen: 7:681 BW