

RECHTSPRAAK

werknemer/Hoffinass B.V.

Ontslag 57-jarige administratief medewerker is kennelijk onredelijk. Schending scholingsplicht. Schade gelijk aan suppletie WW. Omstandigheid dat werknemer vanaf april 2012 weer werk heeft, is niet van belang nu het gaat om een ex tunc schadeberekening

Werknemer (geboren 1953) is op 1 april 2000 bij de rechtsvoorganger van Hoffinass in dienst getreden als administratief medewerker. Zijn laatstverdiende salaris bedroeg € 2.500 bruto per maand. Op 27 mei 2010 is de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV WERKbedrijf opgezegd tegen 1 september 2010. Werknemer is met ingang van 7 mei 2010 vrijgesteld van werkzaamheden. Hem is geen ontslagvergoeding toegekend. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de opzegging kennelijk onredelijk is als bedoeld in artikel 7:681 BW. Hij voert daartoe aan dat de voor de opzegging gebruikte reden vals dan wel voorgewend is terwijl bovendien de gevolgen van de opzegging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang dat Hoffinass heeft bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst. De economische noodzaak daartoe is niet aangetoond en Hoffinass heeft nimmer het plan gehad om met een reductie van kosten door het laten afvloeien van personeel het bedrijf voort te zetten, maar zij wilde slechts de verzekeringsportefeuille zonder al te veel financiële lasten overdragen aan een derde. De kantonrechter heeft het ontslag op het gevolgcriterium kennelijk onredelijk bevonden en Hoffinass veroordeeld tot een schadevergoeding ad € 20.000.

Het hof oordeelt als volgt. Wat de valse of voorgewende reden betreft, deelt het hof de opvatting van de kantonrechter dat hiervan geen sprake is. Met betrekking tot het gevolgcriterium oordeelt het hof als volgt. Voorop staat dat de door Hoffinass gebezigde grond voor de opzegging in haar risicosfeer ligt. Werknemer heeft een tamelijk eenzijdig arbeidsverleden en is in wezen slechts inzetbaar bij de behandeling van schadeverzekeringen. Gevoegd bij zijn leeftijd ten tijde van de opzegging leidt dat ertoe dat zijn kansen op de arbeidsmarkt niet al te rooskleurig zijn. Het ligt dan ook in de lijn der verwachting dat werknemer op korte termijn niet in staat zal zijn een vergelijkbaar inkomen te verwerven, terwijl een eventueel perspectief daartoe met het verstrijken van de tijd ook steeds minder zal worden. Zekerheid daaromtrent bestaat uiteraard niet, al was het maar omdat werknemer in staat moet worden geacht door aanvullende scholing zich betere beroepskansen te verwerven. Werknemer heeft overigens die slechte uitgangspositie op dit moment minst genomen gedeeltelijk aan zichzelf te wijten doordat hij in de periode dat hij voor Hoffinass of haar rechtsvoorganger werkzaam was niet of nauwelijks aan scholing heeft gedaan (een kennelijk door Hoffinass betaalde cursus niet heeft afgerond en eerst in 2010 een Wft basismodule heeft

behaald). Anderzijds heeft Hoffinass onvoldoende aangedrongen tot verbreding van kennis en volgen van scholing.

Naar het oordeel van het hof dient Hoffinass uit het oogpunt van goed werkgeverschap zorg te dragen voor een aanvulling op de uitkering gedurende twaalf maanden tot 100% van het loon, vervolgens gedurende twaalf maanden met 70% van dit bedrag en daarna gedurende acht maanden met 50% van dit bedrag. In totaal derhalve ($10.629 + 7.440,30 + 3542,66 =$) 21.611,96 bruto. Nu uitbetaling van dit bedrag naar verwachting in één keer plaats zal vinden zal het hof dit bedrag corrigeren tot € 20.000 bruto. Hoffinass heeft een dergelijke voorziening niet aangeboden en dat maakt de opzegging in dit geval kennelijk onredelijk. Tot een hogere financiële inspanning is Hoffinass echter niet gehouden, omdat niet goed valt in te zien waarom Hoffinass uit het oogpunt van goed werkgeverschap de volledige schade van werknemer als gevolg van de opzegging voor haar rekening zou moeten nemen. Op dat bedrag van € 20.000 is niet van invloed dat werknemer vanaf april 2012 werkzaamheden heeft verricht als medewerker bij Q-park. Als uitgangspunt bij de beoordeling van de kennelijke onredelijkheid heeft immers te gelden de situatie op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-01-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:BY9452

Zaaknummer: HD 200.091.398/01

Rechters: C.M. Aarts en M.J.H.A. Venner-Lijten

Advocaten: H.H.G. Theunissen

Wetsartikelen: 7:681 BW