

RECHTSPRAAK

werknemer/Verzekerings Unie B.V.

Ontslag wegens verstoorde arbeidsverhouding toch kennelijk onredelijk wegens het niet aanbieden van de tot driemaal toe aangeboden ontslagvergoeding van C=0,5. Het goed werkgeverschap brengt met zich dat indien meermalen een vergoeding is aangeboden, de opzegging niet meer zonder enige geldelijke vergoeding kan geschieden.

Werknemer (geboren 1955) is op 1 april 1980 bij (de rechtsvoorganger van) de VU in dienst getreden in de functie van financieel adviseur buitendienst. Per 1 januari 2009 is de VU als zelfstandige onderneming afgesplitst van het Fortis/ASR-concern. Vanaf medio 2010 is tussen partijen een geschil gerezen. VU heeft werknemer tot driemaal toe een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een vergoeding conform het voor VU geldende sociaal plan (C=0,5; € 62.428,32 bruto) aangeboden (hoewel het sociaal plan strikt genomen niet van toepassing is op de situatie van werknemer). De VU heeft op 3 februari 2011 aan het UWV WERKbedrijf toestemming verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer op te mogen zeggen. Op 18 april 2011 heeft de VU de gevraagde toestemming verkregen (volgens het UWV WERKbedrijf was de arbeidsrelatie van partijen onherstelbaar verstoord), waarna zij bij brief van 19 april 2011 de arbeidsovereenkomst met werknemer (schadeplichtig) heeft opgezegd tegen 29 april 2011.

Het hof oordeelt als volgt. Bij de beoordeling van de vraag of een opzegging van een arbeidsovereenkomst in dat kader (het gevolgcriterium) kennelijk onredelijk is, spelen meer factoren dan het enkele uitblijven van een geldelijke tegemoetkoming. Er moet sprake zijn van bijzondere omstandigheden die meebrengen dat de nadelige gevolgen van de beëindiging geheel of ten dele voor rekening van de werkgever behoren te komen. Naar het oordeel van het hof is in dezen sprake van bijkomende factoren/bijzondere omstandigheden als hiervoor bedoeld, hetgeen tot het oordeel leidt dat het ontslag dat de VU werknemer gegeven heeft als kennelijk onredelijk moet worden aangemerkt. De bijkomende factor(en)/bijzondere omstandigheid/-heden als hiervoor bedoeld, betreft/betreffen met name het feit dat de VU op verschillende tijdstippen (medio 2010, november 2010, januari 2011) zelf, onverplicht, van de bereidheid blijk gegeven heeft werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vergoeding (overeenkomstig art. 1.6 van het sociaal plan) te voldoen. Die ten toon gespreide bereidheid moet worden gezien tegen de achtergrond van factoren als de leeftijd van werknemer, de duur van het dienstverband met de VU, het

eenzijdige arbeidsverleden van werknemer en zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt en vindt naar het oordeel van het hof zijn grondslag in de op de VU rustende verplichting ex artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap). Deze verplichting uit goed werkgeverschap brengt met zich dat de VU, toen werknemer op het voorstel niet wilde ingaan en de VU zich, twee weken nadat zij voor het laatst een regeling had aangeboden, tot UWV WERKbedrijf wendde om toestemming voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met werknemer, na verkregen toestemming, niet kon opzeggen zonder daarbij enige financiële compensatie te bieden; tot die compensatie was zij immers steeds bereid geweest. De vergoeding wordt bepaald op € 50.000.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-03-2014

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2014:642

Zaaknummer: 200.111.599/01

Rechters: S.R. Mellema, V. Disselkoen en J.J. Dijk

Advocaten: J.P. Heering en M.I. van Dijk

Wetsartikelen: 7:681 BW