

RECHTSPRAAK

werknemer/Depron BV

Ontslag 57-jarige werknemer met negen dienstjaren kennelijk onredelijk door niet-aanbieden outplacement. Schadevergoeding compenseert het verlies aan de kans op werk tot een derde van WW-suppletie.

Werknemer (geboren 1952) is vanaf 1 juni 2000 als inkoper in dienst bij Depron, een bedrijf dat zich bezighoudt met (geschuimde) kunststoffen voor een breed scala aan toepassingen voor levensmiddelen, voor de verpakkingsector en voor de grafische industrie. Met toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 september 2009 opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag en vordert wedertewerkstelling (art. 7:682 BW). Volgens werknemer zijn zijn werkzaamheden door collega's overgenomen die korter in dienst waren; is aan de ondernemingsraad voorgehouden dat werknemer een vergoeding zou krijgen, terwijl hij niets heeft ontvangen en zou het bedrijf op faillissement afstevenen, maar bestaat het nog steeds. De kantonrechter heeft deze vordering afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Nu niet gezegd kan worden dat de taken van werknemer in hun geheel zijn blijven bestaan (wel deels ondergebracht bij een collega), terwijl deze evenmin integraal zijn overgeheveld naar een andere persoon in het bedrijf met minder dienstjaren, kan niet worden gezegd dat de door Depron bij het UWV WERKbedrijf aangevoerde reden voor de opzegging vals of voorgewend is. Naar het oordeel van het hof valt, gelet op de omvang van het bedrijf en de daarin jaarlijks gegeneerde omzet, evenwel redelijkerwijs niet vol te houden dat Depron niet in staat zou zijn geweest om enige voorziening voor werknemer te treffen, bijvoorbeeld in de vorm van de vergoeding van een outplacement. Het daarmee redelijkerwijs gemoeide bedrag valt immers in het niet bij de financiële omvang van de onderneming. Daar komt nog het volgende bij. Gezien het feit dat in 2011 land en gebouwen zijn verkocht ter aflossing van schulden en er een positief nettoresultaat is geboekt, maar Depron niet duidelijk heeft gemaakt waarom niet reeds in 2009 een bedrag kon worden vrijgemaakt om ten minste daaruit het outplacement voor werknemer te bekostigen, heeft Depron de stelling van werknemer dat de financiële situatie ruimte liet voor ten minste outplacement onvoldoende betwist. Onder deze omstandigheden kan de minder goede financiële situatie van Depron niet rechtvaardigen dat aan werknemer niet ten minste een outplacement is aangeboden. In die zin is Depron als werkgever naar werknemer toe tekortgeschoten. Het voorgaande klemmt temeer nu gelet op het schrijven van Depron van 24 november 2008, Depron kennelijk wel ruimte zag om het hoofd PZ niet alleen een toezegging

te doen dat Depron juridische diensten van hem zou gaan afnemen (garantie), maar aan hem bovendien kennelijk een ontbindingsvergoeding overeenkomstig de kantonrechttersformule in het vooruitzicht heeft gesteld, mocht het tot een ontslagprocedure komen. Gezien de leeftijd van werknemer en diens beperkte scholing is enige voorziening daarom gerechtvaardigd te achten, zodat nu dit achterwege is gebleven de opzegging kennelijk onredelijk is. Dat Depron werknemer heeft vrijgesteld van het voor hem geldende concurrentiebeding doet aan het voorgaande niet af. Het gevorderde herstel van de arbeidsovereenkomst wordt – vanwege het ontbreken van de arbeidsplaats – afgewezen. Wel komt werknemer een schadevergoeding toe. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat door het verwijtbaar handelen van Depron in die zin dat geen enkele voorziening is getroffen gericht op een ondersteuning bij het mogelijk vinden van een andere werkplek, werknemer in ieder geval een kans is ontnomen op het verwerven van een al dan niet vergelijkbaar inkomen. Dat verlies van die kans dient Depron te compenseren in die zin dat over de periode dat werknemer WW heeft genoten, Depron een bijdrage zal dienen te leveren om het inkomensverlies enigszins op te vangen. Gezien enerzijds voornoemde verwijtbaarheid van Depron aan het inkomensverlies van werknemer, terwijl anderzijds ook niet zeker is dat werknemer met outplacement wel een baan zou hebben gevonden en gelet op het beperkte aantal dienstjaren van werknemer bij Depron, te weten negen, acht het hof een schadevergoeding van $33 \frac{1}{3} \%$ – een derde – van 38 (maximale duur WW) x € 1.200 bruto (30% inkomensverlies) = € 45.600 bruto zijnde € 15.200 bruto redelijk.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-04-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:1135

Zaaknummer: HD 200.080.667/01

Rechters: C.M. Aarts, M.J.H.A. Venner-Lijten en Y.L.L.A.M. Delfos-Roy

Advocaten: R.M.J. Schoonbrood en Ph.C.M. van der Ven

Wetsartikelen: 7:681 BW