

RECHTSPRAAK

X Totaal Schilderwerken/werknemer

Gebruikmaking vroegpensioenregeling voor datum einde arbeidsovereenkomst door opzegging, staat aan vordering kennelijk onredelijk ontslag niet in de weg. Schadevergoeding begroot op inkomensderving tussen 61 en 63 jaar (datum waarop werknemer met pensioen had willen gaan).

Werknemer (geboren 1949) is op 9 april 1973 in dienst getreden van X Totaal Schilderwerken. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf van toepassing. Op 25 november 2010 heeft X Totaal Schilderwerken aan UWV WERKbedrijf een ontslagvergunning voor werknemer en 17 andere van de totaal 20 werknemers verzocht wegens bedrijfseconomische redenen. Op 23 december 2010 heeft X met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst van werknemer opgezegd tegen 1 april 2011. Werknemer heeft vervolgens gebruik gemaakt van de vroegpensioenregeling met ingang van 1 maart 2011. De centrale vraag in de onderhavige procedure is of werknemer nog een vordering uit kennelijk onredelijk ontslag toekomt en zo ja of die toewijsbaar is. X meent van niet, nu de arbeidsovereenkomst door pensionering (opzegging door de werknemer) is geëindigd en niet middels opzegging per 1 april 2011.

Het hof oordeelt als volgt. Naar het oordeel van het hof is het einde van het dienstverband van werknemer het gevolg van de opzegging door X. Met andere woorden: als de arbeidsovereenkomst niet door X zou zijn opgezegd, zou werknemer geen gebruik gemaakt hebben van de vroegpensioenregeling. X heeft immers naar aanleiding van die opzegging een verzoek gedaan aan het BPF Schilders om gebruik te maken van de vroegpensioenregeling. X erkent dit ook door te stellen dat werknemer niet in de WW wilde. WW zou niet aan de orde zijn geweest als X de arbeidsovereenkomst niet had opgezegd. Dat werknemer eerder had geventileerd dat hij voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wilde stoppen met werken doet daaraan – indien al juist – niet af. Dat de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst 28 februari 2011 is geworden en niet 31 maart 2011 (conform de opzegging van X) laat zich verklaren door het feit dat werknemer niet wist hoe lang de ontslagvergunningprocedure zou duren, het zekere voor het onzekere heeft genomen en bij het BPF Schilders een offerte heeft aangevraagd om per 1 maart 2011 met vroegpensioen te gaan. Slechts de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst is door de gebruikmaking door werknemer van de vroegpensioenregeling – kennelijk met goedvinden van X – naar voren gehaald door werknemer.

Het hof komt op grond van de omstandigheden van het geval tot het oordeel dat, met name gelet op het zeer lange dienstverband (39 jaar en 61-jarige leeftijd) van werknemer bij X, dat naar volle tevredenheid door werknemer is ingevuld, van X meer had mogen worden verwacht dan een aanbod tot vrijstelling van werk gedurende de opzegtermijn, de kwijtschelding van een verzekeringspremie van € 2.780,50, een plantenbak en een dinerbon. Daarbij speelt een rol dat het weliswaar de vrije beleidskeuze van X was om de functie van uitvoerder te laten vervallen, doch in het licht van het feit dat alle schilders weer in dienst genomen zijn in april 2011 – hetgeen ten tijde van het ontslag van werknemer op 1 maart 2011 toch voorzienbaar moet zijn geweest – had het alleszins voor de hand gelegen om werknemer een ruimere voorziening aan te bieden dan nu het geval is geweest. Verder weegt het hof mee dat, hoewel werknemer er zelf voor heeft gekozen om gebruik te maken van de vroegpensioenregeling, de oorzaak daarvan was gelegen in de opzegging door X. Het is weliswaar zeer aannemelijk dat werknemer niet tot zijn 65ste jaar zou hebben doorgewerkt – hij spreekt zelf immers van doorwerken tot zijn 63ste jaar –, feit blijft wel dat het moment waarop werknemer heeft gekozen voor de vroegpensioenregeling door de opzegging door X is ingegeven. Op grond van het vorenoverwogene komt het hof tot het oordeel dat de gevolgen van de opzegging voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van X bij de opzegging. Dit maakt dat het hof de opzegging als kennelijk onredelijk beoordeelt. De inkomensschade van werknemer berekent het hof op ca. € 13.000, uitgaande van het door de kantonrechter berekende – niet betwiste – verschil tussen de vroegpensioenuitkering en het inkomen dat werknemer genoten zou hebben van 1 april 2011 (de maand die werknemer ‘te vroeg’ met vroegpensioen is gegaan laat het hof voor rekening van werknemer) tot de maand waarin werknemer 63 jaar geworden is (augustus 2012) (€ 9.740,93: 12 x 16 maanden). Ook de pensioenschade door gebruikmaking van het vroegpensioen komt voor rekening van werknemer. Gezien de financiële situatie van werkgever acht het hof een schadevergoeding van € 10.000 passend.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-01-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:130

Zaaknummer: HD 200.137.871/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, M. van Ham en I. Bouter

Advocaten: A.H.M. Booijink en A.F. Wilson

Wetsartikelen: 7:681 BW