

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Toepassing Sociaal Plan leidt, onder meer vanwege medische beperkingen, tot evident onbillijke uitkomst. Kennelijk onredelijk ontslag. Vergoeding € 100.000.

Werknemer (geboren in 1960) is sinds 1984 in dienst van werkgever als medewerker financiën. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen tegen 1 april 2004 opgezegd. Op grond van een Sociaal Plan kon werknemer kiezen voor een outplacementtraject of in zijn geval voor een vergoeding van € 65.601 bruto (C=0,7). Werknemer deed een beroep op de hardheidsclausule van het Sociaal Plan, waarover de begeleidingscommissie zwaarwegend advies uitbracht in februari 2014. De begeleidingscommissie meent dat een beroep op de hardheidsclausule niet kan slagen, maar meent dat er in dit specifieke geval van een extra zorgplicht sprake is omdat werknemer geen goede arbeidsmarktpositie heeft, een eenzijdig en lang arbeidsverleden, de sociale gevolgen van het ontslag groot zijn en er sprake is van een onbetwiste loyaliteit. Die extra zorgplicht zou met name van invloed moeten zijn op de begeleiding naar ander werk. Aangeraden wordt hiermee rekening te houden bij een ontslag. Werknemer is een outplacementtraject aangeboden. Als werknemer gebruik wil blijven maken van de afkoopsom, zijn de kosten voor het outplacementtraject wel voor eigen rekening. Werknemer meent dat het ontslag kennelijk onredelijk is en vordert primair herstel van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van een valse of voorgewende reden is geen sprake, omdat niet vereist is dat een reorganisatie noodzakelijk is. Werkgever heeft in redelijkheid tot de reorganisatie kunnen besluiten. Vervolgens toetst de kantonrechter of er op basis van het gevolgcriterium wel sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. In de basis geldt dat niet wordt afgeweken van een Sociaal Plan, tenzij sprake is van een evident onbillijke uitkomst. De werknemer bepleit de kennelijke onredelijkheid op grond van de duur van zijn dienstverband, zijn eenzijdige werkervaring, gebrek aan scholing (in de zin van persoonlijke ontwikkeling) en zijn medische beperkingen (waaronder een hersentumor sinds 2003). De eenzijdige werkervaring en het gebrek aan scholing zijn niet betwist. Er is geen sprake van arbeidsongeschiktheid, maar werkgever heeft wel erkend dat werknemer door zijn beperkingen zeer moeilijk bemiddelbaar is, in ieder geval moeilijker dan de andere werknemers die zijn ontslagen. Daarbij speelt een (mogelijke) burn-out in het verleden ook een rol. De kantonrechter meent dat de werkgever niet de extra zorgplicht heeft betracht zoals de begeleidingscommissie adviseerde. De vergoeding uit het Sociaal Plan is in deze situatie evident onbillijk en daarom wordt aan werknemer een vergoeding van € 100.000 bruto

toegekend. Deze vergoeding is tot stand gekomen op grond van de vergoeding uit het Sociaal Plan plus suppletie van de WW plus een vergoeding voor outplacement. De pensioenschade wordt geacht hierin te zijn verdisconteerd. Aan werknemer wordt ook wettelijke rente toegekend van de dag der dagvaarding alsmede wordt werkgever veroordeeld in de buitengerechtelijke kosten en de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-06-2015

Zaaknummer: 3433737 UC EXPL 14-14971 k/1093