

RECHTSPRAAK

## werknemer/Van Dool Technics B.V.

***Wanverhouding salaris werknemer met B-factor Sociaal Plan maakt opzegging met Sociaal Plan-vergoeding kennelijk onredelijk. Beroep op gelijkheidsbeginsel tussen werknemers gaat niet op.***

(Vervolg op AR 2015-0421) Werknemer is in 1974 in dienst getreden bij Van Dool. In 1989 is werknemer in dienst getreden bij een zusteronderneming, Van Dool Constructies B.V. Hij is daar statutair bestuurder geworden. Zijn arbeidsovereenkomst is in 1990 overgeheveld naar Van Dool Technics. Werknemer was, naast zijn bestuurderschap van Van Dool Constructies, laatstelijk werkzaam als Directeur Verkoop. Zijn salaris bedroeg € 10.057 bruto per maand, te vermeerderen met vakantietoeslag, tantième en winstuitkering. Van Dool Constructies en Van Dool Technics zijn beide werkmaatschappijen van Van Dool Beheer B.V. Van Dool Constructies houdt zich bezig met toelevering van gevelsystemen in aluminium, staal en kunststof. Van Dool Technics heeft als enige activiteit het ter beschikking stellen van personeel aan Van Dool Constructies. In december 2012 is werknemer op non-actief gesteld in verband met een komende reorganisatie. Tevens is hij ontslagen als bestuurder van Van Dool Constructies. Van Dool Technics heeft vervolgens voor werknemer en 37 andere werknemers een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. De door Van Dool Technics opgegeven reden voor deze aanvraag was de slechte financiële situatie bij de werkmaatschappijen veroorzaakt door de economische crisis in de bouwsector. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het wel meevalt met de financiële situatie. Het UWV heeft toestemming gegeven voor het ontslag. Aan werknemer is een vergoeding conform het sociaal plan meegegeven van in totaal € 47.250 bruto, te voldoen gedurende een periode van twaalf maanden, dat wil zeggen € 3.937,50 bruto gedurende een periode van twaalf maanden. Daarnaast had hij aanspraak op een WW-uitkering. Op 5 juni 2013 is bekendgemaakt dat Van Dool Beheer B.V. de beide werkmaatschappijen had verkocht aan NDM Noordelijke Deelneming Maatschappij B.V. (hierna: NDM) met terugwerkende kracht tot 1 januari 2013. Volgens werknemer is de opzegging kennelijk onredelijk, want er zou sprake zijn van een voorgewende reden.

In het tussenarrest van 28 april 2015 heeft het hof geoordeeld dat geen sprake is van een voorgewende reden. Wel heeft het hof overwogen dat de gevolgen van de opzegging van de arbeidsovereenkomst voor werknemer zonder meer ernstig zijn nu het ten tijde van zijn ontslag te verwachten was dat hij – gezien onder meer zijn leeftijd (geboortedatum: [datum] 1954) en zijn eenzijdige werkervaring (in dienst sinds 11 februari 1974) – moeilijk ander werk zou kunnen vinden. Voorts heeft het hof overwogen dat gelet op de aanleiding van het ontslag – te weten de slechte financiële toestand van de werkmaatschappijen – van Van Dool

Technics niet geveerd kon worden dat zij een voorziening voor werknemer zou treffen als door werknemer gevorderd (te weten: een ontslagvergoeding van € 1.087.764,45 bruto, dan wel € 342.827 bruto). Het hof achtte evenwel de vergoeding die werknemer op grond van het Sociaal Plan heeft ontvangen (een bedrag van € 47.250 bruto) zodanig laag, dat er ten aanzien van werknemer sprake zou kunnen zijn van een kennelijk onredelijk ontslag.

Het hof heeft Van Dool Technics in de gelegenheid gesteld nadere inlichtingen te verschaffen hoe de ontslagvergoeding van € 47.250 zich verhoudt tot de vergoedingen die op grond van het Sociaal Plan aan andere werknemers zijn betaald, alsmede over de aan de ontslagen werknemers aangeboden outplacementbegeleiding. Naar het oordeel van het hof kan mede op grond van de door Van Dool Technics overgelegde gegevens worden geconstateerd dat in de vergoeding die werknemer heeft ontvangen onvoldoende tot uitdrukking komt dat werknemer een aanzienlijk hogere functie bekleedde en een aanzienlijk hoger salaris verdiende dan (vrijwel) alle andere werknemers. Werknemer wordt doordat de WW-uitkering is gemaximeerd op 70% van het maximumdagloon bovendien geconfronteerd met een veel grotere terugval in inkomsten dan zijn collega's die een (aanzienlijk) lager salaris verdienen dan werknemer. Daarnaast heeft werknemer erop gewezen dat hij, anders dan de overige werknemers (één uitzondering daargelaten), ook tantième en winstdeling genoot en twee leaseauto's reed, waardoor de ongelijkheid en inkomensterugval nog groter is. Bij de invulling van de norm van het goed werkgeverschap, artikel 7:611 BW, komt aan het rechtsbeginsel dat gelijke gevallen gelijk dienen te worden behandeld, groot gewicht toe. Dat betekent niet dat een schending van dit beginsel in enig opzicht direct voert tot de conclusie dat de werkgever zich niet als goed werkgever gedraagt, omdat daarvoor immers alle (overige) omstandigheden van het geval in ogenschouw moeten worden genomen. Er is in de onderhavige situatie sprake van een evidente wanverhouding tussen de hoogte van het salaris van werknemer (€ 10.861,99 bruto) en het salaris waarop de hoogte van de ontslagvergoeding is gebaseerd (€ 2.500 bruto). Door de maximering van het salaris op € 2.500 bruto wordt werknemer ongelijk behandeld ten opzichte van zijn collega's, omdat een veel groter deel van zijn loon buiten beschouwing wordt gelaten bij de berekening van de ontslagvergoeding conform het sociaal plan. Daarbij komt dat kan worden aangenomen dat werknemer ten tijde van zijn ontslag een ongunstige positie op de arbeidsmarkt had, gegeven zijn leeftijd en de lengte van het dienstverband bij één werkgever alwaar hij is opgeklommen van monteur tot directeur. Tegen deze achtergrond is er sprake van kennelijk onredelijk ontslag. Uitgaande van een suppletie gedurende de eerste zes maanden tot 90% van het laatstgenoten maandinkomen en voor de beide volgende periodes van zes maanden tot 85% respectievelijk 80% van het laatstgenoten maandinkomen, berekent het hof de directe inkomensschade die het gevolg is van het ontbreken van een dergelijke suppletieregeling, rekening houdend met het reeds op basis van het sociaal plan voldaan bedrag, op € 65.043,34 bruto. Daarbij houdt het hof rekening met de navolgende inkomsten. Werknemer ontving in juli en augustus 2013 een WW-uitkering ter hoogte van 75% van het maximumdagloon, te weten € 2.948,40 per maand exclusief vakantietoeslag; inclusief 8% vakantietoeslag € 3.184,27 bruto. Vanaf 1 september 2013 ontving werknemer een WW-uitkering van 70% van het maximumdagloon, te weten € 2.750,00 bruto per maand; inclusief vakantietoeslag € 2.970 bruto. Het salaris van werknemer bedroeg tot 1 juli 2013 €

10.057 bruto exclusief vakantietoeslag; inclusief vakantietoeslag € 10.861,56 bruto per maand. De gedeerde inkomsten gedurende anderhalf jaar bedragen derhalve  $(2 \times 6.591,13) + (4 \times 6.805,40) + (6 \times 6.262,33) + (6 \times 5.719,25) = € 112.293,34$  bruto. Hierop strekt in mindering de uitkering uit het sociaal plan ad € 47.250. Dit leidt tot een inkomensschade van € 65.043,34 bruto. Met de slechte financiële situatie van Van Dool Technics houdt het hof rekening door aan werknemer slechts 70% van voornoemde inkomensschade toe te kennen en voorts geen (aanvullende) vergoeding toe te kennen voor de door werknemer geleden pensioenschade. Het hof bepaalt de schadevergoeding uit kennelijk onredelijk ontslag derhalve op (afgerond) € 45.500 bruto.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 22-12-2015

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2015:3467

**Zaaknummer:** 200.150.108/01

**Rechters:** C.A. Joustra, C.J. Frikkee en V. Disselkoen

**Advocaten:** Y.K. de Boer en N.H.M. van Bokum

**Wetsartikelen:** 7:681 BW