

RECHTSPRAAK

werknemer/DNATA B.V.

Ontslag kennelijk onredelijk omdat het een jaar voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is gegeven en werkgeefster niet voldoende heeft onderbouwd waarom zij werknemer niet meer heeft aangeboden. Het hof matigt de schadevergoeding nu de gevolgen voor werknemer minder ernstig zijn dan wanneer hij op jongere leeftijd zou zijn ontslagen.

Feiten

Werknemer treedt op 16 maart 1992 in dienst bij werkgeefster. Werknemers arbeidsovereenkomst wordt met toestemming van het UWV opgezegd tegen 1 september 2014 wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemer wordt daarbij vrijgesteld van werk met doorbetaling van zijn salaris en krijgt een outplacementbudget toegekend. Van 4 juni tot eind augustus 2014 is werknemer arbeidsongeschikt. Werknemer ontvangt sinds 1 september 2014 een WW-uitkering en een uitkering uit vroegpensioen, welke op de WW-uitkering in mindering wordt gebracht. Het pensioen van werknemer zou op 1 september 2015 ingaan. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag kennelijk onredelijk is en vordert schadevergoeding. De kantonrechter wijst de vorderingen af: werknemer heeft niet voldoende gesteld voor de conclusie dat werkgeefster zich onvoldoende voor hem zou hebben ingespannen om de gevolgen van zijn ontslag te beperken. Vervolgens gaat werknemer in hoger beroep. Hij stelt zich op het standpunt dat het ontslag kennelijk onredelijk is wegens het gebrek aan financiële voorzieningen die voor hem zijn getroffen, waardoor de gevolgen van de opzegging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van werkgeefster bij de opzegging.

Oordeel

Kennelijke onredelijkheid

Volgens het hof is het gegeven ontslag kennelijk onredelijk vanwege het gevolgcriterium. Gelet op de duur van het dienstverband, de leeftijd van werknemer en zijn slechte arbeidsmarktperspectieven had van werkgeefster verwacht mogen worden dat zij werknemer een extra tegemoetkoming zou aanbieden. Dit in de bijzondere omstandigheid dat het einde van het dienstverband een jaar voor de pensioendatum ertoe heeft geleid dat werknemer noodgedwongen het vroegpensioen heeft moeten laten ingaan met als gevolg korting op de WW-uitkering en een lagere opbouw van het ouderdomspensioen. Daaraan kan niet afdoen

dat werkgeefster zich geplaast zag voor een situatie dat al jaren structureel verlies werd geleden. Werkgeefster had beperkte middelen tot haar beschikking om de betrokken werknemers ruime voorzieningen aan te bieden, maar werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat het voor haar in het geheel niet mogelijk was werknemer meer aan te bieden dan zij heeft gedaan. Werknemer is onevenredig hard door de gevolgen van het ontslag getroffen in vergelijking tot het belang van werkgeefster bij het ontslag.

Schadevergoeding

Omdat het ontslag veel oudere werknemers betrof, heeft werkgeefster redelijkerwijze aanleiding mogen zien om voor werknemer geen uitzondering te maken in die zin dat zij hem nog een jaar in dienst zou houden. Daarbij komt dat de gevolgen van het ontslag veel ernstiger voor werknemer zouden zijn geweest indien hij op jongere leeftijd zou zijn ontslagen en een langere periode zou hebben moeten overbruggen tot zijn pensioen. In dat geval zou werknemer worden geconfronteerd met langdurige werkloosheid en langdurige WW-uitkering, gevolgd door bijstand, alsmede met een aanmerkelijk groter gemis aan pensioenopbouw dan nu het geval is. Het voorgaande in aanmerking genomen acht het hof een schadevergoeding van € 15.000 billijk.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-09-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:3902

Zaaknummer: 200.198.176/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, C.G. Kleene-Eijk en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: R.A. Severijn en D.M. van Moerkerk

Wetsartikelen: 7:681 BW (oud)