

RECHTSPRAAK

werknemer/SENZ Grafische Media BV

Kennelijk onredelijk ontslag wegens niet of onvoldoende investeren in employability werknemer. Afvloeiingsregeling met representatieve vakbonden vormt aanwijzing redelijke vergoeding

Werknemer (59 jaar) is van 1 februari 1971 tot en met 30 april 2009 in dienst geweest van (rechtsvoorgangers van) Senz. Op de arbeidsovereenkomst is de Grafimedia cao, en daarmee de daarvan onderdeel uitmakende Reorganisatie-, Fusie- en Liquidatieregeling (de RFR-regeling), van toepassing. Wegens bedrijfseconomische omstandigheden is de arbeidsovereenkomst van werknemer met toestemming van het UWV WERKbedrijf per 1 mei 2009 opgezegd. De functie van werknemer werd in de onderneming uniek geacht, en niet uitwisselbaar met enige andere functie. Ingevolge artikel 9.5 van de RFR-regeling kreeg werknemer een eenmalige uitkering van € 20.000,=. Werknemer heeft recht op 38 maanden WW-uitkering. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat sprake is van een kennelijk onredelijke opzegging en vordert € 176.403,= aan schadevergoeding (kantonrechttersformule C=1,25). Aan deze vordering legt werknemer ten grondslag dat hij door (de rechtsvoorgangers van) Senz in de loop der jaren niet in de gelegenheid is gesteld zijn vakkennis op peil te houden en zijn employability te bevorderen. Voorts is in strijd met artikel 7:665a BW werknemer in 2007 niet tijdig ingelicht over de voorgenomen fusie, terwijl Senz in 2008 - in strijd met artikel 9.2 van de RFR-regeling - de betrokken vakorganisaties niet van haar reorganisatieplan in kennis heeft gesteld. Ten slotte zijn de gevolgen van het ontslag, mede gezien zijn leeftijd en 38-jarige dienstverband, voor hem te ingrijpend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter beantwoordt de vraag, of Senz in redelijkheid de geldende anciënniteitsregeling heeft kunnen toepassen zoals zij heeft gedaan, ontkennend. Weliswaar heeft de CWI bij beslissing van 28 januari 2009 kunnen concluderen dat de functie van werknemer in de onderneming van Senz uniek was en dat geen sprake was van functies die naar inhoud, vereiste kennis en vaardigheden vergelijkbaar en naar niveau en beloning aan de zijne gelijkwaardig waren, maar daarbij is buiten beschouwing gelaten dat Senz er harerzijds toe heeft bijgedragen dat werknemer in die voor hem nadelige positie is komen te verkeren. Senz heeft werknemer verweten dat hij zich niet voor de technologische vernieuwingen in de branche heeft geïnteresseerd en nooit op scholing heeft aangedrongen, maar daarbij miskent zij dat het mede - en vooral - op haar weg ligt ervoor te zorgen dat haar werknemers deelnemen aan de opleidingen en cursussen die nodig zijn om hun vakkennis op peil te houden. Senz heeft erkend dat er de laatste jaren geen geld voor opleiding en (bij)scholing van haar personeel meer is vrijgemaakt. Senz heeft op dit punt derhalve niet

gedaan wat van een goed werkgever verlangd mag worden. Door haar nalaten heeft Senz in de hand gewerkt dat werknemer voor herplaatsing in een passende andere functie niet in aanmerking kwam op het moment dat tot inkrimping van het personeel moest worden overgegaan. Hierdoor heeft het kunnen gebeuren dat voor hem, die decennia lang een gewaardeerde (leidinggevende) positie in de onderneming heeft vervuld, een ontslagvergunning werd gevraagd en verkregen, terwijl werknemers die (veel) korter dan hij in dienst waren hun baan behielden. Onder deze omstandigheden is het Senz aan te rekenen dat er voor werknemer uiteindelijk geen mogelijkheid tot herplaatsing meer bestond. Mede gezien zijn lange staat van zeer goede dienst en slechte arbeidsmarktomstandigheden, acht de kantonrechter sprake van een kennelijk onredelijke opzegging.

Met betrekking tot de vergoeding overweegt de kantonrechter het volgende. Senz heeft omstandig, en aan de hand van rechterlijke uitspraken, betoogd dat er geen feiten of omstandigheden zijn die tot een afwijking van (artikel 9.5 van) de RFR-regeling nopen, zodat de daarin vervatte voorziening toereikend moet worden geacht. De kantonrechter volgt haar in dat standpunt niet. Uit het door Senz ingeroepen arrest van de Hoge Raad van 14 juni 2002 (JAR 2002, 165) volgt dat het feit dat voor een werknemer een voorziening is getroffen die in overeenstemming is met een sociaal plan - slechts - een aanwijzing vormt dat die voorziening toereikend is, maar dat de rechter zich niet kan onttrekken aan een beoordeling van de redelijkheid van de voorziening, als die wordt betwist. Hetzelfde geldt voor de in overleg met representatieve vakorganisaties tot stand gekomen RFR-regeling. De bijzondere omstandigheden van dit geval (hoge leeftijd werknemer en 38 dienstjaren) maken dat de kantonrechter niet gebonden is aan de RFR-regeling.

Op grond van de omstandigheden van het geval wordt de door Senz aan werknemer verschuldigde schadevergoeding gesteld op € 25.000,= bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-02-2010

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2010:BL4231

Zaaknummer: 628492 UC EXPL 09-6506 LH 464

Wetsartikelen: 7:681 BW