

RECHTSPRAAK

werknemer/Leliveld Group

Kennelijk onredelijk ontslag. De Amsterdamse gezichtspuntenmodus

Werknemer (62 jaar) is per 1 juni 2007 in dienst getreden van Top Flora International. Hij is door de Leliveld Group overgehaald om bij haar dochteronderneming (Top Flora) in dienst te treden en hem is onbetwist voorgehouden dat hij tot zijn pensioen bij Leliveld Group zou kunnen blijven werken. In verband met een noodzakelijke reorganisatie is de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. In overeenstemming met het door de ondernemingsraad goedgekeurde Sociaal Plan komt aan werknemer gedurende drie maanden een suppletie van zijn WW-uitkering toe. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag kennelijk onredelijk is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Hoge Raad heeft in een tweetal arresten (Van de Grijp/Stam en Rutten/Breed) overwogen dat de kantonrechtersformule geen juiste maatstaf is bij het berekenen van de schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag. In plaats daarvan dient aansluiting te worden gezocht bij artikel 6:97 BW. Voorts heeft de Hoge Raad overwogen dat het enkele feit dat geen financiële voorziening is getroffen, dit het ontslag nog niet kennelijk onredelijk maakt. De kantonrechter stelt zich vervolgens de vraag of de aannames van de Hoge Raad juist zijn en tot welk resultaat het een en ander moet leiden.

Anders dan de Hoge Raad acht de kantonrechter weinig verschil tussen de 7:681- en 7:685 BW-procedures. In beide gevallen worden alle omstandigheden van het geval gewogen. Voorts volgt uit de parlementaire geschiedenis niet dat de wetgever met beide procedures een verschil in uitkomst heeft beoogd wat de vergoeding betreft. Op grond van het arrest De Vries/Lampe overweegt de kantonrechter dat vanaf 1961 in combinatie met de bedoeling van de wetgever, geen wezenlijke verschillen tussen beide procedures zijn. In beide gevallen moet de vergoeding naar billijkheid worden vastgesteld. Voor schadebegroting zijn volgens de kantonrechter geen handvatten te bieden. Een arbeidsovereenkomst is immers geen levensverzekering en een inschatting maken van de resterende duur van de arbeidsovereenkomst op grond van sterftetabellen is evenmin mogelijk. Er zal dan ook een modus moeten komen die dient als enige handreiking.

De kantonrechter geeft vervolgens een groot aantal gezichtspunten die een dergelijke modus kunnen vormgeven. Uiteindelijk stelt de rechter vast dat aan werknemer een vergoeding toekomt van € 21.000.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-06-2010

Zaaknummer: CV 09-27553