

RECHTSPRAAK

werknemer/Johma Salades BV

Reorganisatieontslag met vergoeding conform Sociaal Plan niet kennelijk onredelijk

Werknemer (51 jaar) is in 2001 in dienst getreden van Johma. Wegens een reorganisatie wegens bedrijfseconomische noodzaak is onder meer de functie van werknemer komen te vervallen. Aan werknemer is een vergoeding conform het Sociaal Plan (C=0,5) toegekend. Kort na het ontslag is aan werknemer een nulurencontract aangeboden, hetgeen werknemer heeft geweigerd te accepteren. Thans vordert werknemer schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het feit dat de beëindigingsvergoeding in overeenstemming is met het Sociaal Plan is een aanwijzing dat deze vergoeding toereikend is, waarbij is aangetekend dat de rechter zich niet kan onttrekken aan de beoordeling van de redelijkheid van de vergoeding als die wordt betwist (HR 14 juni 2002, NJ 2003, 324). In zijn arrest van 12 februari 2010 (JAR 2010/72) wordt door de Hoge Raad overwogen dat ook het aantal dienstjaren en de leeftijd van de benadeelde (betrokken werknemer) factoren zijn waarmee de rechter bij de schade rekening kan houden. De kantonrechter stelt vast dat dit (ook) in het Sociaal Plan is gedaan. De omstandigheid dat geen hogere vergoeding is toegekend dan € 15.439,63 bruto met desgewenst een outplacementtraject, heeft niet tot het gevolg dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Niet uit het oog mag worden verloren dat de enkele omstandigheid dat zelfs indien de werknemer zonder toekenning van een vergoeding wordt ontslagen, dit in het algemeen onvoldoende is om een ontslag als kennelijk onredelijk te kunnen kwalificeren. Daarvoor is meer nodig. Het moge zo zijn dat ten tijde van het opzeggen van de arbeidsovereenkomst werknemer 51 jaar was, maar dat betekent niet dat zijn kansen op de arbeidsmarkt op voorhand kansloos zijn. Gelet op de noodzaak van Johma om te reorganiseren en bij de ontslagen het afspiegelingsbeginsel moest worden gehanteerd, heeft tot gevolg dat de leeftijd van werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt in de belangenafweging van voormeld wetsartikel betrekkelijk weinig gewicht in de schaal leggen. Daarenboven is de kantonrechter van oordeel dat werknemer te weinig heeft gesteld over de omvang van zijn schade als gevolg van de opzegging. De kantonrechter komt tot de slotsom dat het ontslag niet kennelijk onredelijk was.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 31-08-2010

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2010:BN6092

Zaaknummer: 330031 CV EXPL 1157/10

Wetsartikelen: 7:681 BW