

RECHTSPRAAK

Unilever BV/werknemer

Ontslag 63-jarige werknemer leidt tot ontbindingsvergoeding van € 200.000. Toelichting Aanbeveling 3.5

Werknemer (63 jaar) is per 1 augustus 1976 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst gekomen van (de rechtsvoorganger van) Unilever. Hij vervult thans de functie van Manager Duurzame Ontwikkeling. De omvang van het dienstverband met werknemer is per 1 december 2000 teruggebracht van 100% naar 60% in verband met de wens van werknemer om zich als zelfstandige te kunnen ontplooien. Er is destijds een afspraak gemaakt inhoudende dat indien voor een van beide partijen deze nieuwe samenwerking niet goed zou bevallen, werknemer weer voor 100% bij Unilever aan de slag zou gaan. Als in 2010 een reorganisatie wordt doorgevoerd en de functie van werknemer komt te vervallen, verschillen partijen over het antwoord op de vraag of werknemer op basis van gemaakte afspraken een beëindigingsregeling naar voltijdse aanstelling zou toekomen. Unilever verzoekt thans ontbinding per prepensioendatum met aanvulling van het verschil aan pensioenuitkering indien werknemer tot 2012 was blijven werken gebaseerd op een deeltijdaanstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aangezien de nieuwe functie onbetwist een forse overlap vertoont met werknemers oude functie brengt het goed werkgeverschap mee dat, eerst met werknemer – met een ruim 30-jarig dienstverband – wordt besproken of deze in aanmerking voor de nieuwe functie wil komen, alvorens externe invulling wordt gezocht. Unilever heeft werknemer echter op geen enkele manier in de gelegenheid gesteld op de nieuwe functie te reflecteren en Unilever heeft hem voor de nieuwe functie ook niet getest. Hoewel de door Unilever genoemde gronden (vervallen oude functie, ongeschikt voor nieuwe functie, geen alternatieven) onvoldoende redenen vormen voor beëindiging van het dienstverband, is de kantonrechter van oordeel dat desalniettemin tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden overgegaan.

Wat de vergoeding betreft oordeelt de kantonrechter als volgt. De kantonrechter neemt voor de vaststelling van de ontslagvergoeding tot uitgangspunt de 60%-aanstelling. Op grond van aanbeveling 3.5 is de hoogte van de ontslagvergoeding, wanneer de pensioendatum in zicht is, in beginsel niet meer dan de werkelijke inkomensschade, daargelaten een eventuele correctiefactor. Vaststaat, althans onvoldoende gemotiveerd is betwist, dat de te verwachten pensioendatum 1 november 2012 is. Bij ontbinding per 1 november 2010 gaat het daarmee om een gemist dienstverband gedurende twee jaar. De kantonrechter gaat uit van een maatgevend jaarsalaris van € 81.600 bruto per jaar (inclusief ADV-toeslag en gemiddelde bonus). Tot de door werknemer verder geleden inkomensschade behoort de door de werkgever betaalde

pensioenpremie. Op deze vergoeding worden de WW-inkomsten in mindering gebracht. Ten slotte dienen aan de orde te komen eventuele verwijtbaarheid, risicosfeer of andere bijzondere omstandigheden. De handelwijze van Unilever, zoals hierboven weergegeven, is als zeer onzorgvuldig aan te merken. Dit zou, ware de aftopping van aanbeveling 3.5 niet aan de orde, een correctiefactor beduidend hoger dan 1 hebben opgeleverd. Gelet op hetgeen hierboven is overwogen, wordt een aan werknemer in totaal toe te kennen vergoeding van € 200.000 bruto redelijk geacht.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-09-2010

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2010:BO7961

Zaaknummer: 1169967 EA VERZ 10-1248

Wetsartikelen: 7:685 BW en Aanbeveling 3.5 Kring van Kantonrechters