

RECHTSPRAAK

Jeka Speciaaldrukkers BV/werknemer

Kennelijk onredelijk ontslag van 53-jarige werknemer met 38 dienstjaren, ondanks loonsuppletie van 15% gedurende WW-periode en aanvullende outplacement. Schade gelijk aan inkomensderving tot aan pensioengerechtigde leeftijd van € 1.000 per maand

Werknemer (53 jaar) is op 7 december 1970 bij Jeka (een bedrijf dat onderdeel uitmaakt van een internationaal concern – Worldmark International – dat zich onder meer toelegt op grafisch werk voor de elektrotechnische industrie evenals reclaimedrukwerk) in dienst getreden. Werknemer is op 14-jarige leeftijd bij de laatstelijk door Jeka gedreven onderneming in dienst getreden en heeft 38 jaar naar tevredenheid gefunctioneerd. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het grafimediabedrijf van toepassing (hierna: de grafimedia cao). Op 27 februari 2008 heeft het bestuur van Worldmark International besloten Jeka met ingang van 1 augustus 2008 te sluiten in verband met afname van het onderhanden werk als gevolg van de marktomstandigheden. De arbeidsovereenkomst is met toestemming van het CWI opgezegd per 1 oktober 2008. Op grond van de grafimedia cao – de zogenoemde RFR-regeling – heeft werknemer 15% loonsuppletie over zijn WW-periode ontvangen (€ 30.999,85). Daarnaast heeft Jeka een aanvullend sociaal plan gesloten met de vakbonden waarin onder meer is voorzien in een outplacementtraject voor de duur van zes maanden. De kantonrechter heeft het ontslag kennelijk onredelijk geoordeeld en heeft werknemer een schadevergoeding van € 100.000 toegekend. Tegen dit oordeel keert Jeka zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. De aan werknemer aangeboden financiële voorziening op grond van de RFR-regeling houdt een suppletie van de WW-uitkering in tot 90% (gedurende de eerste twee maanden) respectievelijk tot 85% (tot 1 september 2011) van het laatstgenoten bruto inkomen, in totaal een bedrag van € 30.999,85 bruto. Met deze financiële voorziening is Jeka ook naar het oordeel van het hof in onvoldoende mate tegemoetgekomen aan de bijzondere omstandigheden van werknemer. De lange duur van zijn dienstverband, de jonge leeftijd waarop hij bij Jeka in dienst is gekomen, zijn beperkte opleiding en zijn leeftijd brengen mee dat de kansen van werknemer op het kunnen verwerven van ander werk ten tijde van het ontslag als zeer gering moesten worden geschat. De zeer vele tevergeefse sollicitaties van werknemer na het ontslag vormen daarnaast een aanwijzing dat de positie van werknemer op de arbeidsmarkt inderdaad zo slecht was als viel te voorzien. De in het aanvullende sociaal plan opgenomen sollicitatiebegeleiding gedurende zes maanden door bureau P:O2 vormt, gelet op deze zeer slechte bemiddelbaarheid, eveneens een onvoldoende

voorziening. Voldoende aannemelijk is geworden dat ten tijde van het ontslag verwacht kon worden dat werknemer na het einde van de WW-periode (vanaf 1 september 2011) gedurende langere tijd (tot zijn pensioengerechtigde leeftijd, 1 december 2020) terug zou moeten vallen op een inkomen ter hoogte van het wettelijke minimum. Het ontslag is derhalve kennelijk onredelijk. Dit tekortschieten van Jeka vertaalt zich in een bij wege van schadevergoeding te bepalen passende voorziening in inkomensschade en verlies aan pensioenopbouw gedurende dat tijdvak. Alles afwegende acht het hof een voorziening van € 1.000 bruto per maand gedurende dat tijdvak passend. Rekening houdende met het rentevoordeel van werknemer in verband met de toekenning van het totale bedrag in één som zal het hof de schadevergoeding naar billijkheid afronden op € 100.000.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-06-2011

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2011:BR4439

Zaaknummer: 200.064.217/01

Rechters: W.J. van den Bergh, A.M.A. Verscheure en C. Uriot

Advocaten: S. Gadellaa en M. Benbrahim

Wetsartikelen: 7:681 BW