

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag 63,5-jarige werknemer terwijl een halfjaar eerder de arbeidsduur is verminderd, waarbij de verwachting is gewekt dat werknemer tot zijn pensioen in dienst kon blijven, is kennelijk onredelijk op grond van het gevolgen criterium

Werknemer is sinds 2000 in dienst als bedrijfsleider. In 2009 wordt het dienstverband wegens bedrijfseconomische redenen voor vier dagen per week beëindigd en wordt een nieuwe arbeidsovereenkomst voor twee dagen per week gesloten. Na verkregen toestemming van UWV WERKbedrijf wordt de arbeidsovereenkomst eind juni 2010 wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Werknemer stelt dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Hij stelt dat sprake is van een valse of voorgewende reden en beroept zich op het gevolgen criterium.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De noodzaak om als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden te reorganiseren is voldoende komen vast te staan. De stelling dat een collega voor ontslag in aanmerking komt faalt. Werknemer voert namelijk niet dezelfde functie uit als zijn collega (werknemer verricht geen computerwerkzaamheden). Er is derhalve geen sprake van een valse of voorgewende reden.

Het beroep op het gevolgen criterium slaagt wel. In aanmerking wordt genomen dat werknemer 63,5 jaar oud was ten tijde van de opzegging, werknemer elf jaar in dienst is geweest en dat hij altijd naar behoren heeft gefunctioneerd. Daarnaast wordt waarde gehecht aan het gegeven dat partijen in de vaststellingsovereenkomst (gesloten in 2009) hebben opgenomen dat de te sluiten nieuwe arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd door werknemer. Een halfjaar later is een ontslagvergunning aangevraagd. Anders dan werkgever wil doen voorkomen, is hiermee naar het oordeel van de kantonrechter, mede in het licht van het meewerken door werknemer aan een verlaging van de arbeidsduur zonder dat daar enige tegemoetkoming tegenover stond, de verwachting gewekt bij werknemer dat hij ervan verzekerd was dat hij tot zijn pensioen in dienst zou blijven van werkgever. Tot slot is van belang dat werkgever geen, althans onvoldoende inspanningen heeft verricht om de kansen van werknemer op de arbeidsmarkt te vergroten en hem te begeleiden naar ander werk. Het habe nichts-verweer van werkgever faalt. Er zijn onvoldoende feitelijke gegevens overgelegd om dit verweer te staven. Alle omstandigheden meegewogen komt een vergoeding van € 15.000 passend voor.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2012:BV2098

Zaaknummer: 763206 \ CV EXPL 11-4786 \ MB\279\mb

Rechters: M.J. Blaisse

Advocaten: M. van Ieperen-Sueters en K.H. Bressers

Wetsartikelen: 7:681 BW