

RECHTSPRAAK

werknemer/Tyco Valves & Controls B.V.

Werkgever heeft een extra zorgplicht met betrekking tot eenzijdig geschoolde werknemers met lang dienstverband bij voorgaande failliete werkgever. Geen sprake van opvolgend werkgeverschap. Het niet toekennen van een tekenbonus, omdat werknemer belang heeft bij een latere ontslagdatum in verband met recht op IOW, maakt opzegging kennelijk onredelijk

Werknemer is op 9 augustus 1965 in dienst getreden bij de Machinefabriek IJzer- en Metaalgieterij, Constructiewerkplaatsen Holland NV, later RMI genoemd. RMI is op 24 april 2001 in staat van faillissement verklaard. De curator in dat faillissement heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 13 juli 2001. Werknemer is op 18 juni 2001 in dienst getreden bij Tyco, waarbij hij (nagenoeg) dezelfde werkzaamheden is gaan verrichten als voorheen bij RMI. Tyco heeft een aantal activiteiten uit de failliete boedel van RMI overgenomen. Een van de belangrijkste taken van werknemer vormde het verzorgen van offertes voor afsluiters ten behoeve van specifieke projecten van klanten van Tyco. Na verkregen toestemming van het UWV WERKbedrijf heeft Tyco de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van één maand opgezegd tegen 1 december 2009. Aan werknemer is een vergoeding conform het sociaal plan (overeengekomen met de OR) toegekend van € 60.000 (kantonrechtersformule met C=1). Bij de berekening van deze vergoeding is geen rekening gehouden met de dienstjaren van werknemer bij RMI. Tyco heeft een opzegtermijn van één maand in acht genomen (en deze afgetrokken van de vergoeding). Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van een onregelmatige opzegging alsook een kennelijk onredelijke opzegging.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werknemer stelt, is geen sprake van een valse reden voor opzegging. Tyco heeft voldoende de bedrijfseconomische redenen aangetoond met cijfermatig materiaal. Aldus resteert de vraag naar de genoegzaamheid van de door Tyco aangeboden voorziening in de vorm van een bedrag van € 60.811,02 bruto gezien de gevolgen van de opzegging voor werknemer. Dat werknemer naar alle waarschijnlijkheid geen kansen meer heeft op de arbeidsmarkt om alsnog een vergelijkbaar inkomen te verwerven staat tussen partijen wel vast. Werknemer vordert deze door hem als gevolg van de opzegging becijferde schade echter in zijn geheel van Tyco en stelt zich daarmee op het standpunt dat Tyco ook voor deze (totale) schade dient op te komen. Werknemer miskent met deze stelling

echter dat Tyco op zich een gegronde reden heeft om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en dat de door Tyco getroffen voorziening dient te worden gerelateerd aan de gevolgen van de opzegging voor werknemer. Het enkele feit dat werknemer door het ontslag in inkomen aanzienlijk achteruit is gegaan, rechtvaardigt niet de conclusie dat reeds om die reden Tyco, die de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen heeft opgezegd, voor deze schade – en dan ook nog in zijn geheel – dient op te komen. Het zijn eventueel de bijzondere omstandigheden in het geval van werknemer die maken dat de door Tyco getroffen voorziening als onvoldoende moet worden aangemerkt en daarmee de opzegging als kennelijk onredelijk. Door werknemer is met name gewezen op de ongenoegzaamheid van de aangevoerde ontslagredenen, de korting op de beëindigingsvergoeding, de noodzaak om reeds op 61 jaar en drie maanden met vroegpensioen te gaan en het (mede daardoor) stokken van (volledige) pensioenopbouw met als gevolg een lagere pensioenuitkering na zijn 65ste jaar. Het hof acht deze argumenten onvoldoende doorslaggevend, met uitzondering van de grief tegen de korting op de vergoeding (althans het niet toekennen van de tekenbonus). Werknemer heeft aangevoerd dat voor hem van groot belang was dat hij pas op of na 1 december 2009 uit dienst zou treden om zodoende een IOW-uitkering te bemachtigen. Tyco heeft dit belang miskend. Derhalve is de opzegging kennelijk onredelijk en komt werknemer alsnog deze vergoeding toe.

Tyco is – gegeven uitsluitend de tussen partijen vaststaande overname van enkele productielijnen en indienstneming van de oud-directeur van RMI door Tyco – niet aan te merken als de rechtsopvolger van RMI na het faillissement van RMI in april 2001, zodat de door werknemer gestelde dienstjaren bij RMI en haar rechtsvoorgangster in dat opzicht geen gewicht toekomen. Het beroep op artikel 7:668(a) BW gaat in dit verband niet op nu de uit dat artikel voortvloeiende rechtsbescherming slechts ziet op de vraag – en ook geen verdergaande strekking heeft dan – of er op enig moment aanspraak bestond op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dat laat onverlet dat Tyco ten aanzien van een dergelijke werknemer met een eenzijdig arbeidsverleden en een leeftijd zoals werknemer in 2009 had, een zekere (extra) zorgverplichting heeft. Weliswaar is werknemer eerst op 51-jarige leeftijd in dienst gekomen, maar Tyco heeft wel het voordeel gehad (en heeft dat ook beoogd) van een goed in de materie ingewerkte werknemer in de persoon van werknemer op een onderdeel dat Tyco uit het faillissement van de curator van RMI heeft gekocht. Tyco heeft zich echter naar het oordeel van het hof in voldoende mate gekweten van haar zorgplicht door rekening te houden met de dienstjaren van werknemer bij haar en daarop ook nog een – voor oudere werknemers gunstige – leeftijdsfactor toe te passen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-01-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:BY8167

Zaaknummer: HD 200.091.537/01

Rechters: C.M. Aarts, R.R.M. De Moor en A.E. Bos

Advocaten: Ph.C.M. van der Ven

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:668a BW