

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag 59-jarige werknemer in de bouwsector met 17 jaar goede staat van dienst niet kennelijk onredelijk vanwege de getroffen voorzieningen. Voor salaris advocaat wordt uitgegaan van tarief II van de geldende liquidatietarieven (vordering van onbepaalde waarde), omdat bij zaken als de onderhavige de hoogte van de vordering geen goed criterium is voor de vaststelling van die kosten

Werknemer (geboren 1950) is sinds 2 februari 1993 op grond van een arbeidsovereenkomst bij werkgever werkzaam geweest, laatstelijk als Projectleider Utiliteit. De arbeidsovereenkomst is met toestemming van het UWV WERKbedrijf per 7 november 2009 opgezegd wegens bedrijfseconomische omstandigheden. In verband met deze opzegging heeft werkgever (op grond van een met haar ondernemingsraad overeengekomen sociaal plan) werknemer als voorziening een bedrag uitgekeerd van € 54.977 bruto, zijnde zestien maanden suppletie op de WW-uitkering van werknemer tot 100% van het laatstgenoten salaris, gekapitaliseerd. Verder heeft werkgever werknemer een outplacementbudget van € 1.500 netto ter beschikking gesteld. Indien werknemer niet zou zijn ontslagen, zou hij met het bereiken van de 62-jarige leeftijd gebruik hebben kunnen maken (en hebben gemaakt) van een vroegpensioenregeling. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat de opzegging kennelijk onredelijk is.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer voert aan dat de financiële positie van werkgever ten tijde van het ontslag niet zo nijpend was dat er 'geen financiële overbrugging' kon worden geboden om hem in aanmerking te doen komen voor de vervroegde pensioenregeling (bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd) en – zo begrijpt het hof – dat zij hem daarom een dergelijke overbrugging had moeten bieden. Het hof acht deze stelling onvoldoende feitelijk toegelicht, mede in aanmerking genomen dat het hier zou zijn gegaan om een 'te overbruggen' periode van de bepaald niet geringe duur van (bijna) twee jaar en vier maanden. Dit is geen reëel verwijt aan de werkgever.

Hoewel werknemer met 59 jaar en 17 dienstjaren geen goed arbeidsmarktperspectief heeft, kan anderzijds niet worden gesteld dat werkgever zich niet als goed werkgever heeft gedragen mede gezien de getroffen voorzieningen. Er is derhalve geen sprake van kennelijk onredelijk ontslag.

Werknemer zal, als de in het ongelijk gestelde partij, in de kosten van het hoger beroep worden verwezen. Wat het salaris van de advocaat betreft, zal het hof daarbij uitgaan van

tarief II van de geldende liquidatietarieven (vordering van onbepaalde waarde), omdat bij zaken als de onderhavige de hoogte van de vordering geen goed criterium is voor de vaststelling van die kosten. Hierbij dient te worden bedacht dat de eiser van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag niet is gehouden een concreet bedrag te vorderen. Om dezelfde reden wordt de vordering ook voor wat betreft de bepaling van de hoogte van het vast recht aangemerkt als een vordering van onbepaalde waarde.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-03-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:BZ4821

Zaaknummer: 200.098.285/01

Rechters: R.J.M. Smit, A.M.A. Verscheure en J.E. Molenaar

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en J.L. Sintemaartensdijk

Wetsartikelen: 7:681 BW en Liquidatietarieven