

RECHTSPRAAK

werkneemster/TSN Groningen Holding B.V.

Opzegging vlak voor zestigste verjaardag werkneemster, waardoor zij net geen aanspraak kan maken op verlengde wachtgeldregeling, is kennelijk onredelijk

Werkneemster is sinds 1984 in dienst van TSN Groningen als personeelsadviseur. Nadat het UWV op 26 januari 2012 toestemming heeft gegeven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen, is de arbeidsovereenkomst tegen 1 mei 2012 opgezegd. Thans stelt werkneemster dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Zij vordert schadevergoeding. Zij voert daartoe ten eerste aan dat TSN Groningen zich onvoldoende heeft ingespannen om haar bij het hoofdkantoor van TSN te Almelo onder te brengen. Ten tweede stelt zij dat het moment waarop, met gebruikmaking van de ontslagvergunning, de arbeidsovereenkomst is opgezegd, haar onevenredig treft.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft in eerste instantie niet gesolliciteerd op een vacature in Almelo. Later heeft een collega, die beter in het profiel paste, de functie gekregen. Niet voldoende gesteld of gebleken is dat TSN Groningen zich onvoldoende heeft ingespannen om werkneemster bij het hoofdkantoor herplaatst te krijgen. Ten aanzien van het moment van de opzegging wordt het volgende overwogen. TSN Groningen heeft het dienstverband met werkneemster op 27 januari 2012 opgezegd tegen 1 mei 2012, kort voor de dag (medio 2012) dat werkneemster 60 jaar werd. Niet weersproken is dat werkneemster bij een beëindiging van het dienstverband op 60-jarige leeftijd krachtens artikel 9.8.2 cao aanspraak had kunnen maken op de verlengde wachtgeldregeling, als gevolg waarvan zij tot haar 65ste verjaardag wachtgeld zou ontvangen. Wanneer TSN Groningen de opzeggingsbrief niet daags na de verkregen ontslagvergunning had verstuurd, maar slechts vijf dagen later, dan had zij het 28-jarig dienstverband met werkneemster tegen 1 juni 2012 doen eindigen en had werkneemster – als 60-jarige – wel aanspraak kunnen maken op de verlengde wachtgeldregeling. Waar de ontslagvergunning nog tot 22 maart 2012 geldig was, zodat TSN Groningen nog tot die datum de gelegenheid had om het dienstverband rechtsgeldig op te zeggen, valt niet in te zien waarom TSN Groningen met deze omstandigheid geen rekening heeft gehouden – zelfs niet toen werkneemster daarop attendeerde – terwijl de gevolgen voor werkneemster verstrekking zijn. Dat een dergelijk ‘maatwerk’ in casu niet van TSN Groningen te vergen was (zoals in Ktr. Enschede 30 november 2010, AR 2010-0951), vermag de kantonrechter niet in te zien. Een vergelijking met die procedure gaat op twee punten

mank: de omvang van de onderhavige ontslagronde was aanzienlijk geringer, terwijl de Goste verjaardag van werknemster viel binnen het bereik van de verkregen ontslagvergunning. Het ontslag is kennelijk onredelijk. Met de gemiste verlengde wachtgeldregeling is volgens werknemster € 62.202,76 gemoeid, zijnde 70% van haar geïndexeerde salaris over die periode van totaal € 88.861,08. Enerzijds omdat op dit bedrag nog inhoudingen verschuldigd zouden zijn geweest, terwijl het moment van de daadwerkelijk voorziene schade pas in 2015 ligt en anderzijds omdat niet valt uit te sluiten dat werknemster er toch nog in slaagt om hoe dan ook betaald werk te verkrijgen, wordt de schadevergoeding naar billijkheid vastgesteld op € 50.000.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 03-09-2013

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2013:5296

Zaaknummer: 570835 – CV EXPL 13-3697

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: L. Sandberg en T.E. van Zoeren

Wetsartikelen: 7:681 BW