

RECHTSPRAAK

Diamant Museum Amsterdam/werknemer

Bedrijfseconomisch ontslag van 48-jarige werknemer met acht dienstjaren conform eenzijdig sociaal plan (beperkte WW-suppletie) kennelijk onredelijk op grond van het gevolgcriterium. Schadevergoeding € 13.500.

Werknemer (geboren 1961) is van 1 september 2001 tot 31 juli 2009 in dienst geweest van werkgever, laatstelijk als medewerker giftshop. De Raad van Bestuur van het UWV heeft op 9 juli 2009 toestemming verleend voor het ontslag van werknemer, waarbij zij ten aanzien van de wijziging van de werkwijze in de giftshop heeft overwogen dat dit tot de beleidsvrijheid van de ondernemer behoorde, ten aanzien van de aangevoerde bedrijfseconomische redenen heeft overwogen dat genoegzaam aannemelijk was geworden dat een noodzaak tot vermindering van het personeelsbestand aanwezig was en ten aanzien van de individuele aanvraag heeft overwogen dat de keuze van werkgever gerechtvaardigd was en aannemelijk was geworden dat het anciënniteitsbeginsel correct was toegepast. Ten aanzien van de uitwisselbaarheid heeft het UWV overwogen dat het enkele incidenteel invallen van werknemer op de China-divisie nog niet met zich bracht dat de functie van werknemer en die functie uitwisselbaar zijn. Herplaatsing achtte het UWV niet mogelijk. Bij de reorganisatie is een sociaal plan opgesteld, dat niet door vakbonden of ondernemingsraad is geaccordeerd, waarin is voorzien in een afvloeiingsvergoeding bestaande uit aanvulling van de WW-uitkering tot honderd procent van het loon gedurende maximaal twaalf maanden (voor werknemer betekende dit een suppletie van acht maanden). De kantonrechter heeft het ontslag kennelijk onredelijk geoordeeld en aan werknemer een schadevergoeding van € 13.500 toegekend. Tegen dit oordeel keert werkgever zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. De aangeboden vergoeding (acht maanden suppletie) acht het hof, in verhouding tot de op dat moment bestaande financiële situatie van werkgever, (te) zeer beperkt, mede gelet op het feit dat werknemer op dat moment al wat langer (acht jaar) in dienst was. Daar komt nog bij dat werknemer op dat moment, gelet op zijn leeftijd (48 jaar), eenzijdige werkervaring, lage opleiding en (te) geringe beheersing van de Engelse en Nederlandse taal, naar verwachting moeilijk ander passend werk zou kunnen vinden waarmee hij structureel een gelijkwaardig inkomen zou kunnen verdienen.

Voor de bepaling van de hoogte van de aan werknemer toe te kennen schadevergoeding acht

het hof de volgende feiten en omstandigheden van belang. Werknemer is ruim acht jaar in dienst geweest van werkgever. Dit betekent dat werknemer ten tijde van het ontslag weliswaar al een wat langer dienstverband had, maar dat niet kan worden gezegd dat het een zeer lang dienstverband betrof. Bovendien biedt in beginsel geen enkele baan een garantie van werk tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, wat betekent dat de schadevergoeding in beginsel niet is vast te stellen (enkel) aan de hand van een berekening van het gemiste salaris en pensioen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd van de betrokken werknemer. Voorts geldt dat de in het zogenaamde sociaal plan vervatte afvloeiingsvergoeding, in verhouding tot de op dat moment bestaande financiële situatie van werknemer, weliswaar als (te) zeer beperkt is aangemerkt, maar dat dit niet wegneemt dat werknemer in elk geval enigerlei voorziening had getroffen waarvan werknemer gedurende acht maanden gebruik heeft gemaakt, zodat werkgever op dit punt weliswaar enig verwijt kan worden gemaakt maar dit verwijt slechts in beperkte mate kan gelden. Voorts laat het hof meewegen dat het arbeidsmarktperspectief er voor werknemer vooralsnog om de reeds genoemde redenen – leeftijd (48 jaar), eenzijdige werkervaring, lage opleiding en gebrekkige beheersing van de Nederlandse en Engelse taal – niet rooskleurig uitziet, maar dat, ook volgens de eigen stellingen van werknemer, niet kan worden uitgesloten dat werknemer op termijn alsnog een nieuwe dienstbetrekking zal vinden en dat, voorts, de omstandigheid dat werknemer slechts (zeer) gebrekkig Nederlands spreekt, na zoveel jaren van verblijf in Nederland een omstandigheid is die voor zijn risico komt. Rekening houdende met alle genoemde omstandigheden stelt het hof de aan werknemer toe te kennen schadevergoeding, evenals de kantonrechter, naar billijkheid vast op een bedrag van € 13.500 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-11-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:3843

Zaaknummer: 200.074.549/01

Rechters: D.J. van der Kwaak, A.M.A. Verscheure en W. Tonkens-Gerkema

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en Y.B. Boendermaker

Wetsartikelen: 7:681 BW