

RECHTSPRAAK

werkneemster/UWV

Ontslag 55-jarige werkneemster UWV met 23 dienstjaren niet kennelijk onredelijk, vanwege lange periode van boventalligheidsverklaring en bovenwettelijke uitkering WW tot 62,5 jarige leeftijd. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt over alternatieve regeling.

Werkneemster is in 1989 in dienst getreden van CWI (de rechtsvoorganger van UWV). Zij was laatstelijk werkzaam in de functie van vestigingsmanager CWI te Amsterdam-Noord. Haar loon bedroeg laatstelijk € 5.211,06 bruto per maand. In de periode 2008-2009 heeft werkneemster dreigbrieven ontvangen. Het onderzoek ernaar heeft lang geduurd en weinig (geen daders) opgeleverd. Na de fusie van CWI met UWV is werkneemsters functie vervallen. Zij is intern gedetacheerd geweest. UWV heeft uiteindelijk op 27 december 2011 de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd per 1 mei 2012. Werkneemster heeft zich op het standpunt gesteld dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. Zij heeft daartoe gesteld, kort gezegd, dat UWV haar een vertrekregeling heeft toegezegd op grond waarvan haar inkomen zou worden aangevuld tot 90% van haar laatstverdiende loon tot de leeftijd van 65 jaar en voorts een voorziening zou worden getroffen in verband met het tekort aan pensioenopbouw tot die leeftijd. Nu zij dit voorstel heeft aanvaard was de opzegging door UWV van haar arbeidsovereenkomst zonder die regeling te effectueren, kennelijk onredelijk. Dit zou overigens ook het geval zijn indien nog geen volledige overeenstemming over een vertrekregeling was bereikt, omdat de door UWV aangeboden voorziening een aanzienlijk lagere waarde had dan die welke partijen in augustus 2009 kennelijk redelijk achtten. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werkneemster stelt, is geen overeenstemming bereikt over de vermeende vertrekregeling. De tweede grief is gericht tegen het oordeel van de kantonrechter dat er geen causaal verband bestaat tussen de integriteitskwestie en de werkloosheid van werkneemster. Werkneemster voert in dit verband met name aan dat haar werkloosheid het gevolg is van de integriteitskwestie en dat hieruit voor UWV de verplichting voortvloeit haar de vertrekregeling aan te bieden die (aanzienlijk) beter is dan de regeling die haar bij brief van 7 december 2010 door UWV is aangeboden. Voor zover werkneemster in dit verband heeft gesteld dat de integriteitskwestie ervoor heeft gezorgd dat zij niet meer in staat is geweest om (binnen of buiten UWV) te werken vanwege met name psychische klachten, heeft zij onvoldoende concrete feiten en omstandigheden gesteld waaruit een dergelijke conclusie kan worden getrokken. Vaststaat bovendien dat de functie die werkneemster

bekleedde is komen te vervallen als gevolg van een reorganisatie bij UWV. Haar stelling dat niet uitgesloten is dat zij wel zou zijn geselecteerd voor de (nieuwe) functie van vestigingsmanager van UWV WERKbedrijf als de integriteitskwestie niet aan de orde was geweest, wordt door het hof eveneens verworpen. UWV heeft gemotiveerd gesteld wat voor type manager voor die nieuwe functie werd gezocht en dat en waarom werkneemster niet aan de eisen daarvoor voldeed.

De omstandigheid dat opzegging van de arbeidsovereenkomst voor werkneemster, mede gelet op haar leeftijd ten tijde van het ontslag (55 jaar), wellicht een minder sterke positie op de arbeidsmarkt meebracht en dat sprake is geweest van een relatief lang dienstverband (van 23 jaar, overigens wel inclusief de periode van ruim drie jaar waarin zij nagenoeg geen werkzaamheden heeft verricht), leggen, alle overige omstandigheden ten tijde van het ontslag mede in aanmerking genomen, noch op zichzelf, noch in onderling verband beschouwd voldoende gewicht in de schaal om op grond daarvan tot het oordeel te komen dat de gevolgen van de opzegging voor werkneemster te ernstig zijn in vergelijking met het belang van UWV daarbij. Tot die overige omstandigheden rekent het hof in het bijzonder dat werkneemster na haar boventalligheidsverklaring haar salaris gedurende 38 maanden (volgens het sociaal plan had werkneemster ter zake recht op 15 maanden) doorbetaald heeft gekregen tot een totaalbedrag van € 230.357,14 bruto – waartegenover zij slechts gedurende ongeveer drie maanden daadwerkelijk werkzaamheden heeft verricht –, terwijl werkneemster vervolgens aanspraak heeft op een buitenwettelijke uitkering tot de pensioenrichtleeftijd van 62,5 jaar, als gevolg waarvan zij een inkomen zal genieten van 70% van haar laatstverdiende salaris, wat – na aftrek van de WW-uitkering – neerkomt op een bedrag van in totaal € 299.247,08, welke compensatie al met al veel ruimer is dan de rechten die voor haar voortvloeien uit het sociaal plan zoals dat met de representatieve bonden is overeengekomen. Een en ander impliceert dat de opzegging door UWV van de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet als een kennelijk onredelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:681 lid 1 BW kan worden gekwalificeerd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 02-09-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:3669

Zaaknummer: 200.125.233/01

Rechters: D.J. van der Kwaak, M.A. Goslings en M.L.D. Akkaya

Advocaten: D. Simons en C. Nekeman

Wetsartikelen: 7:681 BW