

RECHTSPRAAK

werknemer/Ogilvy Groep (Nederland) BV

Ontslag niet kennelijk onredelijk. Geen verboden onderscheid WGBL in pensioenregeling, daar het een unieke regeling voor werknemer betreft.

Werknemer (geboren 1948) is op 1 januari 1983 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) Ogilvy in de functie van Creative Director. Zijn salaris bedroeg laatstelijk € 8.000 bruto per maand exclusief vakantiegeld. Werknemer is op enig moment wegens overspannenheid arbeidsongeschikt geraakt. Partijen hebben in het kader van zijn re-integratie met elkaar overleg gevoerd over de toekomstige taken van werknemer. Besloten is dat werknemer op basis van 'uurtje-factuurtje' als consultant voor werkgever ging werken. Uiteindelijk is de arbeidsovereenkomst met toestemming van UWV wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd tegen 5 augustus 2013. Werknemer vordert schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, alsmede stelt werknemer zich op het standpunt dat de gedurende zijn dienstverband gewijzigde pensioenregeling in strijd is met de WGBL.

Het hof oordeelt als volgt. De omstandigheid dat opzegging van de arbeidsovereenkomst voor werknemer, gelet op zijn leeftijd ten tijde van het ontslag (65 jaar), geen sterke positie op de arbeidsmarkt meebracht - werknemer stelt tot het bereiken van de leeftijd van 67 jaar te hebben willen doorwerken - en dat sprake is geweest van een uitzonderlijk lang dienstverband (ruim dertig jaar), 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 werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van Ogilvy daarbij. Daarbij neemt het hof in aanmerking, naar vaststaat, dat werknemer ten tijde van de opzegging de leeftijd van 65 jaar had bereikt en eveneens recht op een AOW-/pensioenuitkering had verkregen en dat aan werknemer een zogenoemd partnership (voor een termijn van vijf jaar), alsmede een bedrag ter hoogte van zijn maandsalaris van € 8.000 bruto is aangeboden, van welk aanbod werknemer echter geen gebruik heeft gemaakt. Ook neemt het hof in aanmerking dat werknemer niet concreet heeft gesteld dat hij, vóór en rond de datum van uitdiensttreding bij Ogilvy, serieuze pogingen heeft ondernomen om elders werk te vinden en dat Ogilvy voldoende concreet heeft onderbouwd dat ongebruikelijk is dat werknemers na het bereiken van de AOW-/pensioengerechtigde leeftijd bij haar in dienst blijven.

Werknemer heeft onvoldoende aangetoond dat sprake is van ongelijke behandeling op grond van de premiestelling voor het pensioen, daar voor hem een unieke regeling gold (en er dus geen vergelijking kan worden gemaakt).

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-09-2015

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2015:3925

Zaaknummer: 200.156.626/01

Rechters: D.J. van der Kwaak, S.F. Schütz en D. Kingma

Advocaten: E.J.A. van Leuven en L.I. Hofstee

Wetsartikelen: 7:681 BW en WGBL