

Maakt leeftijd verschil?

*Onderzoek naar de onzekerheden van de kennelijk onredelijk
ontslagprocedure met de positie van de werknemer van 55 jaar en
ouder op de arbeidsmarkt*

Veghel, 25 mei 2012

Bijlage I: jurisprudentietabel

Afstudeerder

Elke Lucius
Functie: stagiaire
Studentnummer: 2023387
epg.lucius@student.avans.nl

Onderwijsorganisatie

Juridische Hogeschool Avans-Fontys 's-Hertogenbosch

Opleiding: HBO-Rechten

Eerste afstudeerdocent:

mr. M.R.M. (Renate) Brugman

Tweede afstudeerdocent:

mr. F.M. (Femke) van Doesburg-van Leeuwen

Afstudeerorganisatie

Opdrachtgever:

Wilschut Advocaten

Stagementor:

mr. C.C.E. (Constance) Wilschut

Afstudeerperiode

6 februari 2012 – 25 mei 2012

Inhoud

Arrondissement: *kantonrechters en gerechtshoven*

's-Hertogenbosch	5
Breda	7
Arnhem	8
Utrecht	8
Zwolle	9
Groningen	9
Amsterdam.....	10
Rotterdam	12
Leeuwarden	12
Assen.....	13
Alkmaar.....	14
Haarlem	14
Dordrecht	15
 Uitspraak Hoge Raad	 15

Bijlage I: jurisprudentietabel

Uitspraak 's-Hertogenbosch	Reden kennelijk onredelijk ontslag	Hoogte Schadevergoeding	Hoogte is gebaseerd op/reden (niet) kennelijk onredelijk
Ktr. 's-Hertogenbosch 9 juni 2011, LJN BQ9248	Leeftijd werknemer: 61 jaar Functie werknemer: pensioenadviseur Opzeggingsgrond werkgever: de werkgever zegt de arbeidsovereenkomst op vanwege bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: werknemer beroept zich op het gevolgcriterium. Laatsteverdiende salaris: € 6.709,85 bruto.	Werknemer vordert een bedrag van € 381.238,- bruto. Werknemer baseert deze vergoeding op een concrete berekening van inkomens- en pensioenschade. De kantonrechter komt op een schadevergoeding van € 6.709,85 (laatst verdiende loon) x 1,08 (vakantietoelage) x 70% = € 5.072,65 = 1/4 2.197,65 bruto per maand dus de totale vergoeding is x 13 maanden € 28.569,45. De rechter oordeelt dertien maanden omdat dit tot het moment is dat werknemer de leeftijd van 62,5 zal bereiken.	De kantonrechter oordeelt dat gezien de leeftijd van werknemer 61 jaar, dienstverband van negen jaar en ten tijde van het ontslag zijn vooruitzichten niet zodanig waren dat hij binnen een korte periode ander passend werk zou vinden. Ook al heeft werkgever een outplacementtraject aangeboden dat €4000,- heeft gekost, toch is niet gebleken van verdere inspanning voor passend werk. Onvoldoende voor een concrete inspanning is het contact laten opnemen door werknemer met kantoren in het netwerk van werkgever. Alleen wanneer werkgever dit zelf had geïnformeerd, had van deze concrete inspanning sprake kunnen zijn. Een vergoeding tot zijn pensioendatum is niet aan de orde.
Ktr. Eindhoven 23 juni 2011, LJN BQ9394	Leeftijd werknemer: 53 jaar Functie werknemer: mechanisch monteur. Werknemer is in 1971 als leerling metaal in dienst getreden bij N.V. Philips Gloeilampenfabrieken). Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: valse of voorgewende reden, het gevolgcriterium, afspiegelingsbeginsel. Laatsteverdiende salaris: € 1752,- bruto.	Werknemer vordert een bedrag van € 150.711,40, gebaseerd op 70% van de kantonrechtersformule. De kantonrechter kent een bedrag van € 50.000,- + € 167,03 aan schadevergoeding toe. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de werkgever een voorziening had moeten aanbieden dat bestond uit een budget waarmee zijn WW-uitkering gedurende een periode van 24 maanden tot 100% van zijn laatsteverdiende brutoloon kon worden aangevuld.	Voordat werknemer bij deze werkgever ging werken heeft hij 36 jaar anciënniteit opgebouwd. Toen is het bedrijf overgegaan en zeventien maanden na indiensttreding zegt werkgever de arbeidsovereenkomst op. De werknemer is ten tijde van het ontslag 53 jaar, gedeeltelijk arbeidsongeschikt (65-80%) en eenzijdig opgeleid. De omvang van de schade kan niet nauwkeurig worden vastgesteld en wordt daarom geschat. De reden van werknemer van voorgewende of valse reden heeft de kantonrechter afgewezen. Het gevolgcriterium heeft de kantonrechter toegewezen.
Ktr. Eindhoven 24 november 2011, LJN BU6143	Leeftijd werknemer: 52 jaar. Functie werknemer: constructeur. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: gevolgcriterium. Laatsteverdiende salaris: € 4.195,70 bruto.	Werknemer vordert een bedrag van € 82.977,-, gebaseerd op de kantonrechtersformule. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever een vergoeding van € 40.000,- had moeten aanbieden.	De kantonrechter neemt alle omstandigheden mee. Werknemer is ten tijde van het ontslag 52 jaar, dertien jaar goed gefunctioneerd, door het ontslag een daling van zijn inkomsten, werknemer valt terug op een WW-uitkering en na afloop daarvan mogelijk een bijstandsuitkering. De rechter moet de schade begroten die de werknemer als gevolg van het ontslag heeft geleden.
Ktr. Helmond 8 februari 2012, LJN BV7181	Leeftijd werknemer: 49 jaar Functie werknemer: Supervisor Customer Servisor Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische motieven. Reden kennelijk onredelijk werknemer: op valse of voorgewende reden en het gevolgcriterium. Laatsteverdiende salaris: € 3.205,30 bruto	Werknemer vordert een bedrag van € 125.000,- bruto. De maximale hoogte van de inkomensschade is te becijferen op het verschil tussen het inkomen uit arbeid en de uitkering, gedurende de tijd hij werkloos is. De kantonrechter gaat uit van 30 maanden, met een inkomensverlies van € 32.064,- en pensioenschade per jaar € 450,-.	De kantonrechter oordeelt dat niet is komen vast te staan dat er sprake is van een voorgewende of valse reden. De kantonrechter oordeelt dat van een werkgever een extra inspanning mag worden verwacht om een vanwege lichamelijke beperkingen moeilijk bemiddelbare werknemer, extern te begeleiden naar ander werk. De kantonrechter acht het ontslag kennelijk onredelijk op grond van het niet voorzien in een afvloeiingsregeling en geen begeleiding naar passend werk.
Hof 's-Hertogenbosch, 14 juni 2011 LJN BQ8271	Leeftijd werknemer: 50 jaar Functie werknemer: fysiotherapeute Opzeggingsgrond werkgever: verstoorde arbeidsrelatie. Reden kennelijk onredelijk werknemer: gevolgcriterium. Laatsteverdiende salaris: verschillende maandsalarissen € 2.091,68, € 2.233,31 en € 1.808,81.	Werknemer heeft in eerste aanleg een bedrag van €100.713,71 bruto gevorderd. De kantonrechter heeft een schadevergoeding van €55.000,- toegewezen. Voor een WW-uitkering had werknemer gedurende 33 maanden 70% van haar laatsteverdiende loon kunnen vangen, dus oordeelt het hof dat werknemer 30% van het gemiddelde laatsteverdiende loon is €615,- keer 30 maanden is ca. €18.500,-.	Het hof heeft rekening gehouden met alle omstandigheden: leeftijd van 50 jaar oud bij opzegging, duur dienstverband 19,5 jaar, functioneren tot het moment dat er problemen ontstonden tussen partijen goed. Werk vinden op de arbeidsmarkt op korte termijn acht het hof niet waarschijnlijk en na 1,5 tot 2 jaar redelijk. Daarnaast is werknemer gebonden aan concurrentiebeding van twee jaar in een gebied van vijf kilometer rond de praktijk. De werkgever heeft niet gesteld dat de financiële slecht is en heeft geen ontslagvergoeding aangeboden aan werknemer.

Hof 's-Hertogenbosch 15 november 2011, <i>LJN</i> BU5354	Leeftijd werknemer: 61 jaar. Functie werknemer: gereedschapsmaker. Opzeggingsgrond werkgever: per 20 mei 2009 bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: er is schadeplichtig opgezegd en gevolgcriterium. Laatsteverdiende salaris: € 2.517,- bruto.	Werknemer heeft bij de rechter een bedrag van € 149.305,- gevorderd alsmede pensioenschade van € 7.744,00 en € 5000,- aan juridische kosten. De kantonrechter heeft geoordeeld een bedrag van €42.000,- bruto als schadevergoeding (€72.000,- - de reeds betaalde vergoeding van € 30.000,-). Het hof veroordeelt werkgever een bedrag van € 46.157,96 te betalen.	Nelipak gaat in beroep van het vonnis van de kantonrechter. De kantonrechter heeft het ontslag kennelijk onredelijk geacht op grond van het gevolgcriterium. Werknemer is op moment van opzegging 61 jaar, lange duur dienstverband 33 jaar, de te verwachten slechte positie op de arbeidsmarkt en dat werkgever onvoldoende maatregelen heeft getroffen om werknemer binnen de onderneming te herplaatsen in een andere functie. Het hof oordeelt dat de inspanningen van werkgever tot interne herplaatsing niet onvoldoende zijn gebleken.
Hof 's-Hertogenbosch, 15 november 2011, <i>LJN</i> BU5342	Leeftijd werknemer: 51 jaar. Functie werknemer: grondwerker. Opzeggingsgrond werkgever: langdurige arbeidsongeschiktheid. Reden kennelijk onredelijk werknemer: gevolgcriterium en onvoldoende re-integratieverplichtingen. Laatsteverdiende salaris: € 2.179,18 bruto.	De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen. Werknemer gaat in hoger beroep en vordert eerst een bedrag van €88.526,- aan schadevergoeding en verzoekt vervolgens om eisvermeerdering van € 212.766,- netto aan materiële schadevergoeding en € 35.000,- een immateriële schade. Het hof kent een schadevergoeding van € 20.000,-.	De verwachting van de kansen op de arbeidsmarkt zijn minimaal en BAM heeft het belang van werknemer onvoldoende in het oog gehouden door hem bij de opzegging geen beëindigingsvergoeding te verstrekken. Daarnaast volgt uit het tussenarrest dat werkgever tekortgeschoten is jegens werknemer doordat zij tegenover hem onvoldoende extra zorg heeft betracht, terwijl dat gezien de zware lichamelijke werkzaamheden wel geboden was.
			Geen kennelijk onredelijk ontslag
Ktr. Eindhoven 17 november 2011, <i>LJN</i> BV0280	Leeftijd werknemer: 62 jaar. Functie werknemer: metaalverwerker. Opzeggingsgrond werkgever: per 5 mei 2009, langdurige arbeidsongeschiktheid. Reden kennelijk onredelijk werknemer: gevolgcriterium,. Laatsteverdiende salaris: € 2400,- bruto	Werknemer vordert een bedrag aan schadevergoeding van € 25.000,- op grond van immateriële schade.	Niet kennelijk onredelijk, omdat er geen bijzondere omstandigheden zijn te noemen. Werkgever heeft werknemer de kans geboden zich te ontwikkelen en om in veranderende omstandigheden werk naar zijn mogelijkheden te doen. Er is onvoldoende aanwijzing dat de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan het werk of de werkomstandigheden. De re-integratieverplichtingen zijn voldoende geacht.
Ktr. 's-Hertogenbosch 19 januari 2012, <i>LJN</i> BV3010	Leeftijd werknemer: 40 jaar. Functie werknemer: fleetmanager. Opzeggingsgrond werkgever: verval van functie van fleetmanager. Reden kennelijk onredelijk werknemer: een valse of voorgewende reden. Laatsteverdiende salaris: € 3727,- bruto	Werknemer vordert schadevergoeding van € 74.138,- op grond van kennelijk onredelijk ontslag. Werknemer stelt pensioenschade en schade doordat hij een hogere hypotheekrente moet betalen.	De kantonrechter komt tot het oordeel dat er geen sprake is van kennelijk onredelijk ontslag. De werknemer heeft onvoldoende gesteld om te kunnen concluderen dat sprake is van een voorgewende of valse reden voor het ontslag. Werknemer heeft onvoldoende gesteld dat er een nieuwe fleetmanager aan het werk is nadat de werknemer ontslagen is.
Hof 's-Hertogenbosch 27 december 2011, <i>LJN</i> BV0670	Leeftijd werknemer: 55 jaar. Functie werknemer: interieurverzorgster. Opzeggingsgrond werkgever: langdurige arbeidsongeschiktheid. Reden kennelijk onredelijk werknemer: een valse of voorgewende reden en re-integratieverplichtingen. Laatsteverdiende salaris: € 1240,- bruto.	Werkneemster vordert een schadevergoeding van €30.000,-.	Het hof oordeelt dat werkneemster de valse reden niet heeft onderbouwd. De voorgewende reden heeft werkneemster onderbouwd dat de reorganisatie niet de werkelijke reden is geweest voor het ontslag. Ook dit heeft ze niet uitvoerig onderbouwd. Het hof oordeelt dat de arbeidsongeschiktheid niet te wijten is aan het werk van werkgever en ook is niet komen vast te staan dat werkgever te kort is geschoten in re-integratieverplichtingen, doen zich geen omstandigheden voor die ervoor zorgen dat het ontslag kennelijk onredelijk is
Hof 's-Hertogenbosch 27 december 2011, <i>LJN</i> BV0667	Leeftijd werknemer: 53 jaar. Functie werknemer: taxichauffeur. Opzeggingsgrond werkgever: primair bedrijfsbeëindiging en subsidair langdurige arbeidsongeschiktheid. Reden kennelijk onredelijk werknemer: voorgewende of valse reden en ook op het gevolgcriterium. Laatsteverdiende salaris: € 10,69 per uur.	€55.000,- vordert de werknemer. Hierin heeft de kantonrechter bepaald dat er geen sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag op grond van voorgewende of valse en reden en dat ook niet is voldaan aan het gevolgcriterium.	Alle omstandigheden meegewogen, leeftijd van 53 jaar, arbeidsongeschikt en kan vanwege het gebruik van zware medicijnen nagenoeg onmogelijk werken. Daarnaast lang dienstverband. Naar oordeel van het hof geen ander passend werk te vinden. Het hof heeft geoordeeld dat de omstandigheid van werknemer na twee jaar arbeidsongeschikt te zijn geweest ontslagen te zijn, zonder dat er sprake is van bijkomende omstandigheden, onvoldoende grond vormt voor het betalen van enige vergoeding.

Hof 's-Hertogenbosch, 14 februari 2012, <i>LJN</i> BV6068	Leeftijd werknemer: 51 jaar. Functie werknemer: het gaat hier om een werknemer met een WSW-indicatie (een verstandelijke beperking.) Opzeggingsgrond werkgever: verstoorde arbeidsrelatie. Reden kennelijk onredelijk werknemer: werknemer beroept zich op het gevolgcriterium. Laatstverdiende salaris: € 1801,-	Werknemer vordert een schadevergoeding van €75.000,-. De kantonrechter heeft de vorderingen op 12 januari 2011 afgewezen met veroordeling van werknemer in de proceskosten.	Werknemer beroept zich op eenzijdig dienstverband van 32 jaar, leeftijd van 51 jaar en voor arbeid aangewezen op WSW-werk, terwijl Intos in de wijde omgeving, waar werknemer woont, de enige WSW-instelling is, worden kansen op de arbeidsmarkt nihil geacht. Het hof acht dat de belangen van werknemer groot zijn voor behoud van zijn dienstverband, maar naar het oordeel van het hof heeft werkgever deze belangen voldoende mee laten wegen door de vele pogingen om het dienstverband met werknemer zo lang mogelijk in stand te laten en heeft uiteindelijk moeten concluderen dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt.
Breda	Reden kennelijk onredelijk ontslag	Hoogte schadevergoeding	Hoogte is gebaseerd op/reden (niet) kennelijk onredelijk
Ktr. Tilburg 30 november 2011, <i>LJN</i> BV3919	Leeftijd werknemer: 55+. Functie werknemer: bedrijfsadviseur bij de Rabobank. Opzeggingsgrond werkgever: langdurige arbeidsongeschiktheid. Reden kennelijk onredelijk werknemer: de reden voor kennelijk onredelijk ontslag geeft de werknemer het gevolgcriterium en dat de werkgever niet op de juiste wijze uitvoering heeft gegeven aan re-integratieverplichtingen. Laatstverdiende salaris: € 4364,-	Werknemer vordert een bedrag van € 278.210,16 bruto voor geleden inkomensschade; €83.652,90 voor geleden pensioenschade, €30.480,- voor gedeelde personeelskorting en €89.205,61 voor gedeelde personeelskorting met betrekking tot de woningfinanciering. De kantonrechter veroordeelt de werkgever tot een schadevergoeding van € 50.000,-	Om te bepalen of er sprake is van kennelijk onredelijk ontslag zijn alle omstandigheden meegewogen. Leeftijd 55+, hierdoor moeilijk om ander passend werk te vinden. Geen plaatsingsmogelijkheden in de organisatie van werkgever. Ook de medische beperkingen dragen bij aan een ongunstiger uitgangspositie. Daarnaast geen voorziening getroffen door werkgever. De hoogte is gebaseerd op de periode waarover pensioenschade en de schade die ontstaat door het mislopen van de personeelscondities een periode die in duur beperkt is. De kantonrechter schat de schade op een bedrag van €150.000,-, maar gelet op de aard van de aansprakelijkheid en het te maken verwijt oordeelt de kantonrechter dat de Rabobank 1/3 van het bedrag moet vergoeden.
			Geen kennelijk onredelijk ontslag
Ktr. Bergen op Zoom 25 mei 2011, <i>LJN</i> BQ6452	Leeftijd werknemer: 55+. Functie werknemer: werkvoorbereider technische dienst Opzeggingsgrond werkgever: langdurige arbeidsongeschiktheid. Reden kennelijk onredelijk werknemer: het gevolgcriterium en onvoldoende re-integratie inspanningen heeft geleverd. Bij repliek heeft werknemer toegevoegd dat ziekte veroorzaakt is door hoge werkdruk. Laatstverdiende salaris: onbekend.	Werknemer vordert €425.000,- bruto en €20.000,- netto.	Op grond van het arrest van het Gerechtshof te Arnhem van 21 juli 2009 kunnen in situaties, waar het dienstverband in verband met een meer dan twee jaar durende arbeidsongeschiktheid wordt opgezegd, onder bepaalde omstandigheden kennelijk onredelijk zijn. De werknemer had tegenstrijdigheden. Werknemer wil niet in dienst terug keren. Dit is vreemd omdat het om een kennelijk onredelijk ontslag gaat. Daarnaast zegt werknemer dat er geen re-integratiemogelijkheden geboden zijn, maar volgens de kantonrechter lijkt het erop dat werkgever (Bruynzeel) hier wel voor zorgde. Geen bijzondere omstandigheden die maken dat het ontslag kennelijk onredelijk is gezien de re-integratie.
Ktr. Tilburg 1 februari 2012, <i>LJN</i> BV3846	Leeftijd werknemer: 34 jaar. Functie werknemer: service medewerker Opzeggingsgrond werkgever: langdurige arbeidsongeschiktheid. Reden kennelijk onredelijk werknemer: gevolgcriterium en gesteld dat werkgever te weinig inspanningen heeft verricht om hem te herplaatsen in passend werk. Laatstverdiende salaris: € 1327- bruto	Werknemer vordert een bedrag van € 36.500,-, € 10.500,- aan werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw, dit bij wijze van schadevergoeding o.g.v. art. 7:681 BW en € 4.747,21 aan niet genoten vakantiedagen. De kantonrechter oordeelt dat werknemer nog recht heeft op 66,6 vakantiedagen.	Geen bijzondere omstandigheden aanwezig die maken dat er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag na twee jaar ziekte. Van onvoldoende re-integratie-inspanningen door de werkgever is niet gebleken. De ziekte van de werknemer is ook geen gevolg van de verrichte werkzaamheden, waardoor de arbeidsongeschiktheid niet te wijten is aan werkgever. De kantonrechter oordeelt dat de gevolgen van het ontslag groot zijn, maar deze omstandigheden zijn zowel afzonderlijk als in onderlinge samenhang gezien onvoldoende om tot het oordeel te komen dat het ontslag kennelijk onredelijk is.

Arnhem	Reden kennelijk onredelijk ontslag	Hoogte schadevergoeding	Hoogte is gebaseerd op/reden (niet) kennelijk onredelijk
Ktr. Nijmegen 13 januari 2012, <i>LJN</i> BV2098	Leeftijd werknemer: 63,5 jaar. Functie werknemer: bedrijfsleider Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: onder opgave van een valse of voorgewende reden en het afspiegelingsbeginsel niet juist toegepast. Laastverdiende salaris: onbekend.	Werknemer vordert een bedrag van €40.000,-. De kantonrechter heeft werkgever veroordeeld tot een bedrag van €15.000,-. Het gaat in deze zaak om een werknemer van 63,5 jaar, die 1,5 jaar voor zijn pensioen ontslagen is.	Beroep werkgever op habenichts of habewenig-exceptie onvoldoende onderbouwd. Bij dit beroep wordt op grond van Aanbeveling 3.4 van de Kring der Kantonrechters aansluiting gezocht bij de BBA-ontslagprocedure. De werkgever moet redelijkerwijs jaarstukken overleggen waaruit zijn bedrijfseconomische positie blijkt. Ook moet de werkgever een goede toelichting geven van de urgentie van het ontslag. De kantonrechter heeft onvoldoende gegevens om de slechte positie van de werkgever op te baseren.
Hof Arnhem 13 september 2011, <i>LJN</i> BS8663	Leeftijd werknemer: 51 jaar. Functie werknemer: bedrijfsleider. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: werknemer beroept zich op de gronden dat voor het ontslag geen financiële noodzaak bestond en gevolgcriterium. Laastverdiende salaris: € 4.624,85 bruto.	Werknemer vordert een bedrag van € 32.373,95 gebaseerd op de kantonrechtersformule. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter. Geen immateriële schadevergoeding. Het feit dat werknemer 90 sollicitatiebrieven heeft moeten schrijven om zijn huidige baan te vinden, levert naar 's hofs oordeel niet een bijzondere omstandigheid op die toekenning van immateriële schadevergoeding rechtvaardigt.	De kantonrechter heeft het verweer op een valse ontslagreden verworpen. De kantonrechter oordeelt dat voldoende aannemelijk is geworden dat ingrijpen in de personeelsbezetting noodzakelijk was. De kantonrechter heeft overwogen dat het ontslag kennelijk onredelijk is, omdat werkgever niet heeft ondernomen om werknemer ergens anders te kunnen herplaatsen dan wel omscholing en daarmee een schadevergoeding van € 7.500,- toegekend. De werknemer komt in beroep tegen de hoogte van de schadevergoeding. De kantonrechtersformule is onjuist.
			Geen kennelijk onredelijk ontslag
Ktr. Nijmegen 16 december 2011, <i>LJN</i> BV8157	Leeftijd werkneemster: 56 jaar. Functie werkneemster: coupeuse/verkoopster. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werkneemster: onder opgave van een voorgewende of valse reden en op het gevolgcriterium. Laastverdiende salaris: € 1.324,30 bruto	Werkneemster vordert een bedrag van € 71.857,- aan schadevergoeding.	Werkneemster heeft niet goed aangevoerd waarom het hier om een voorgewende of valse reden gaat, dus hier is geen sprake van in dit geval. Met betrekking tot het gevolgcriterium, neemt de kantonrechter alle relevante omstandigheden mee. Aan de zijde van de werkgever is van belang dat de financiële en bedrijfseconomische situatie zeer slecht is. Werkgever was genoodzaakt tot maatregelen. Het enkele feit dat werkneemster door de beëindiging aanzienlijk financieel nadeel lijdt, weegt niet op tegen de bedrijfseconomische belangen van de werkgever.
Hof Arnhem 17 januari 2012, <i>LJN</i> BV1434 en Hof Arnhem 26 juli 2011, <i>LJN</i> BR4514	Leeftijd werknemer: 55 jaar Functie werknemer: productiemedewerker/machine operator. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: gevolgcriterium Laastverdiende salaris: € 2.759,48 bruto.	Werknemer heeft een schadevergoeding van € 81.957,- gevorderd.	Op 17 januari 2011 komt het hof terug van zijn beslissing dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Uit verdere informatie blijkt dat werknemer geen slechte arbeidsmarktpositie had ten tijde van het ontslag, omdat hij een eenmanszaak in 2002 was gestart waarbij winsten behaalde. Dat werknemer noodgedwongen in de WW terecht is gekomen strookt hier niet mee.
Utrecht	Reden kennelijk onredelijk ontslag	Hoogte schadevergoeding	Hoogte is gebaseerd op/reden (niet) kennelijk onredelijk
Ktr. Utrecht 13 juli 2011, <i>LJN</i> BR1276	Leeftijd werkneemster: 60 jaar. Functie werkneemster: telefoniste/receptioniste bij Zuwe Zorg. Opzeggingsgrond werkgeefster: langdurige arbeidsongeschiktheid. Reden kennelijk onredelijk werkneemster: te kort geschoten in de re-integratieverplichtingen en ze is een oude arbeidsongeschikte. gevolgcriterium. Laastverdiende salaris: € 1.209,46 bruto.	Werkneemster vordert herstel van dienstbetrekking primair en subsidiair een schadevergoeding van € 16.942,78. De gevorderde vergoeding is het verschil tussen het loon dat werkneemster ontving en de door haar reeds ontvangen en nog te ontvangen uitkeringen tot haar 65 ^{ste} levensjaar. Werkgeefster wordt veroordeeld tot herstel van de dienstbetrekking. Indien terugkeer niet wenselijk of mogelijk is, zal werkgeefster een afkoopsom dienen te betalen € 16.942,78.	De oorzaak van de arbeidsongeschiktheid wordt niet aan werkgever verweten, omdat een deugdelijke medische verklaring ontbreekt. Het is onduidelijk wat werkgever heeft gedaan om werkneemster te laten re-integreren in haar eigen functie, waardoor niet is vast komen te staan dat werkgeefster haar inspanningsverbintenis correct is nagekomen. Naast deze bovenstaande omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag kennelijk onredelijk is op grond van de leeftijd van werkneemster 60 jaar, slechte kansen op de arbeidsmarkt, lange dienstverband (elf jaar), en het feit dat werkgeefster geen financiële voorziening heeft getroffen.

Ktr. Utrecht 15 augustus 2011, <i>LJN</i> BR5493	Leeftijd werknemer: 52 jaar. Functie werknemer: verkoopster. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische omstandigheden, omdat de onderneming al langere tijd verliesgevend was. Reden kennelijk onredelijk werknemer: gevolgcriterium. Laatste verdiende salaris: € 928,- bruto.	Werknemer vordert een bedrag van € 7.660,80 bruto op grond van het verschil tussen haar bruto jaarinkomen bij instandhouding overeenkomst en haar bruto jaarinkomen op grond van haar WW-uitkering. Het bedrag dat hier uitkomt is € 2.872,80 bruto. Dit heeft zij gedeeld door 12 en vermenigvuldigd met 32 maanden. De kantonrechter kent een bedrag van € 1.675,80 bruto toe.	Het staat vast dat werknemer recht heeft op een WW-uitkering, maar dat er daarmee wel sprake is van een inkomensdaling. Ook de echtgenoot van werknemer is ontslagen, waardoor inkomsten voor hun studerende kinderen van groot belang was. De kantonrechter oordeelt dat mede gelet op het verweer van werkgever dat zijn financiële situatie niet rooskleurig is, onvoldoende bijzondere omstandigheden zijn aangevoerd, maar gelet op het schenden van de voorwaarde komt de kantonrechter tot het oordeel dat het ontslag kennelijk onredelijk is.
Ktr. Utrecht 28 september 2011, <i>LJN</i> BU7613	Leeftijd werknemer: 62 jaar. Functie werknemer: deurwaarder Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: , valse of voorgewende reden en afspiegelingsbeginsel, gevolgcriterium. Laatste verdiende salaris: onbekend.	De werknemer heeft haar pensioenschade van €52.423,14 vastgesteld door pensioenverzekeraar, als schadevergoeding gekregen. De kantonrechter heeft dit toegewezen omdat de werkgever dit niet cijfermatig heeft betwist.	De werkgever moet tegemoet komen aan de nadelige gevolgen van het ontslag van een werknemer als daarvoor bij de werkgever financiële ruimte bestaat. Werkgever had deze ruimte in 2009 volgens de kantonrechter en gelet op de leeftijd van werknemer, was nog maar 2,5 jaar verwijderd van de pensioengerechtigde leeftijd (62 jaar), heeft ze een aanzienlijke pensioenschade. Daarnaast moeilijke positie op de arbeidsmarkt.
Ktr. Utrecht 8 februari 2012, <i>LJN</i> BV2806	Leeftijd werknemer: 55 jaar. Functie werknemer: districtsdirecteur. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: werknemer beroept zich op een valse of voorgewende reden en gevolgcriterium. Laatste verdiende salaris: € 8.125,98 bruto.	Werknemer vordert primair herstel van de dienstbetrekking en subsidiair een aanvulling op de wachtgeldregeling, een vergoeding van € 480.000,-. De kantonrechter stelt de afkoopsom vast op € 50.000,-.	De kern van het geschil is of de werkgever heeft gedaan wat van hem als goed werkgever verwacht werd gezien in het Sociaal Plan. Er was een functie beschikbaar als unit manager. Daarnaast heeft werkgever zich niet voldoende gebogen over de leeftijd van werknemer om hem werkloos te laten worden in deze tijd van economische neergang. Op grond van deze redenen oordeelt de kantonrechter dat het ontslag op grond van in strijd met het goed werkgeverschap, kennelijk onredelijk is.
Zwolle	Reden kennelijk onredelijk ontslag	Hoogte schadevergoeding	Hoogte is gebaseerd op/reden (niet) kennelijk onredelijk
Ktr. Zwolle 13 december 2011, <i>LJN</i> BU8836	Leeftijd werknemer: 61 jaar. Functie werknemer: functie van administratief medewerkster. Opzeggingsgrond werkgever: verstoorde arbeidsrelatie. Het ontslag hangt samen met de verbreking van de huwelijkse relatie en vervolgens het afstoten van de vestiging waar werknemer werkte. Reden kennelijk onredelijk werknemer: gevolgcriterium. Laatste verdiende salaris: € 537,- bruto.	De werknemer heeft een bedrag van € 26.678,16 gevorderd. Dit bedrag is gebaseerd op haar loon dat werknemer tot aan haar pensioen zou ontvangen. Werkgever heeft gesteld dat werknemer gedurende 38 maanden een WW-uitkering had kunnen genieten, de eerste twee maanden 75% en daarna 70%. De totale WW-uitkering bedraagt € 14.338,00 bruto. De bruto loonderving bedraagt dan (46 x 537,-) - €14.338,- = € 10.364,-.	Het ontbreken van elke financiële compensatie maakt de opzegging, die op zichzelf op een gegronde reden berust, gelet op de feiten en omstandigheden, kennelijk onredelijk. Belangrijke omstandigheden zijn de duur van het dienstverband vanaf 1995, de leeftijd van eisende partij 61 jaar en de geringe kansen op de arbeidsmarkt. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag onlosmakelijk verbonden is met de echtscheiding en dat werknemer de gevolgen van het stuklopen van de arbeidsverhouding draagt. Op grond van bovenstaande omstandigheden en het feit dat werkgever geen financiële compensatie heeft geboden, is het ontslag kennelijk onredelijk.
Groningen	Reden kennelijk onredelijk ontslag	Hoogte schadevergoeding	Hoogte is gebaseerd op/reden (niet) kennelijk onredelijk
Ktr. Groningen 2 november 2011, <i>LJN</i> BU8472	Leeftijd werknemer: 57,5 jaar. Functie werknemer: notarisclerk. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: voorgewende of valse reden en gevolgcriterium. Laatste verdiende salaris: € 4.455,86 bruto.	Werknemer vordert een bedrag van € 53.470,32 op grond van de XYZ-formule. De kantonrechter kent een vergoeding ter hoogte van € 28.874,- toe. Deze vergoeding is gebaseerd op de duur van het dienstverband van bijna 20 jaar en mede gelet op de zorgelijke financiële situatie van het kantoor, een vergoeding van € 1.443,70 per maand gedurende 20 maanden.	Gezien de bestaande mogelijkheden om ander passend werk te vinden, zijn de gevolgen van de opzegging voor hem te ernstig in vergelijking met het belang van de werkgever bij de opzegging, waardoor de kantonrechter het ontslag kennelijk onredelijk oordeelt. Werknemer heeft aan de hand van cijfers van het UWV gesteld dat de kansen op werk in het notariaat als notarisclerk gelet op zijn leeftijd als zeer laag moet worden ingeschat. De kantonrechter is ook van mening dat het gelet op zijn leeftijd moeilijk zal worden passend werk te vinden, maar dat werknemer zich wel in staat moet stellen ergens anders werk te vinden.

Ktr. Groningen 19 mei 2011, <i>LJN</i> BQ9234	Leeftijd werknemer: 55 jaar. Functie werknemer: enveloppendrukker en laatst in dienst als oplegger. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen en een reorganisatie doorgevoerd, waarbij de functie als oplegger is komen te vervallen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: valse/voorgewende reden, de re-integratieverplichtingen, gevolgcriterium Laatste verdiende salaris: onbekend	Werknemer vordert een bedrag van € 223.229,90 bruto als inkomensschade, gecorrigeerd met 4% rekenrente. De kantonrechter oordeelt het ontslag niet kennelijk onredelijk. De financieel nadelige gevolgen van de opzegging zijn niet volledig weggenomen door de RFR-regeling, maar dat maakt de opzegging op zichzelf niet kennelijk onredelijk.	Geen kennelijk onredelijk ontslag Werknemer beroept zich op voorgewende reden dat het afspiegelingsbeginsel onjuist is toegepast. Van een voorgewende reden is volgens de kantonrechter geen sprake, omdat feitelijk blijkt dat werknemer oplegger was, ook al gaf het loonstrookje enveloppendrukker aan. Van onvoldoende re-integratieverplichtingen blijkt niet. Werkgever heeft RFR-regeling aangeboden. De kantonrechter oordeelt dat werknemer 55 jaar oud was ten tijde van het ontslag, de positie op de arbeidsmarkt niet rooskleurig is, maar werkgever is hiervoor niet verantwoordelijk gehouden en niet betwist is dat er een outplacementtraject is aangeboden.
Amsterdam	Reden kennelijk onredelijk ontslag	Hoogte schadevergoeding	Hoogte is gebaseerd op/reden (niet) kennelijk onredelijk
Ktr. Amsterdam, 23 juni 2011, <i>LJN</i> BT2776	Leeftijd werknemer: 63 jaar. Functie werknemer: procurement officer. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen, opheffing functie van procurement officer. Reden kennelijk onredelijk werknemer: een voorgewende of valse reden en subsidiair gevolgcriterium. Laatste verdiende salaris: € 2.400,32 bruto	Werknemer vordert een bedrag van € 99.537,83 aan schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag en €4200,- voor immateriële schade. De financiële positie maakt het dat het ontslag kennelijk onredelijk is en dat werknemer een schadevergoeding van € 6000,- die gebaseerd is op de pensioenschade, krijgt. Compensatie van proceskosten, door over en weer in het ongelijk gesteld te zijn.	Werknemer is dertien maanden voor zijn pensioengerechtigde leeftijd (63 jaar) ontslagen. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een voorgewende of valse reden, ook is het ontslag niet kennelijk onredelijk op grond van het gevolgcriterium. Alleen de pensioenschade is relevant in deze zaak. Werknemer kon zijn prepensioen niet uitstellen, waardoor de uitkeringen van zijn ouderdomspensioen op basis van een geprognoseerde datum € 4500,- lager uitvallen. Werknemer was 55-65% arbeidsongeschikt.
Ktr. Amsterdam 27 juni 2011, <i>LJN</i> BT8246	Leeftijd werknemer: 56 jaar. Functie werknemer: werknemer werkt als rangeerder bij een parkeergarage. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: gevolgcriterium en indirect op de grond van valse/ of voorgewende reden. Laatste verdiende salaris: € 2011,11 bruto.	De werknemer vordert voor de kennelijk onredelijkheid van het ontslag een bedrag van € 175.000,-. De kantonrechter kent de werknemer een schadevergoeding van een bedrag van € 15.000,- toe (een aanvulling van 30% van het salaris over 24 maanden). Dit bedrag kent hij toe omdat hij dit redelijk acht om werknemer zo nog geruime tijd heeft werk te zoeken.	Het ontslag is kennelijk onredelijk geacht op grond, van duur van dienstverband van bijna 28 jaar, werknemer was 56 jaar ten tijde van ontslag, eenzijdige werkervaring en slechte positie op de arbeidsmarkt, werkgever heeft geen financiële tegemoetkoming meegegeven en het wegsturen van werknemer zonder uit te hebben gezocht of dit wel nodig was en geen verwijt aan werknemer voor het ontslag. Gezien deze omstandigheden oordeelt de kantonrechter dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Er is geen pensioenschade toegekend.
Ktr. Amsterdam 5 september 2011, <i>LJN</i> BT6354	Leeftijd werknemer: 57 jaar. Functie werknemer: beleidsmedewerker sinds 1 oktober 1996. Opzeggingsgrond werkgever: langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer. Reden kennelijk onredelijk werknemer: re-integratieverplichtingen gehandeld en gevolgcriterium. Laatste verdiende salaris: € 4008,14 bruto.	De werknemer vordert een bedrag van € 100.000,- aan schadevergoeding. De kantonrechter komt hiermee tot oordeel om billijkheidshalve met de weging van de goede en kwade kansen als bedoeld in art. 6:105 BW, te bepalen op € 12.500,-. De hoogte van de inkomensschade kan door het gebrek aan duidelijke informatie over zijn kansen op de arbeidsmarkt niet worden vastgesteld.	De kantonrechter acht het ontslag kennelijk onredelijk op grond van onvoldoende re-integratie-inspanningen aan de zijde van de werkgever. In 2005 wordt werknemer ziek, tot en met september 2007 re-integratie-inspanningen, na een ziekmelding in mei 2008 heeft werkgever geen activiteiten meer verricht die erop gericht waren werknemer te laten re-integreren. Hoogte schadevergoeding: werknemer heeft gesteld dat hij er vanuit gaat dat hij tot zijn 65 ^e geen betaalde baan meer zal vinden. Onvoldoende onderbouwing.
Ktr. Amsterdam 28 oktober 2011, <i>LJN</i> BU3332	Leeftijd werknemer: 54 jaar. Functie werknemer: inkoopster/administratief medewerkster. Opzeggingsgrond werkgever: slechte financiële situatie van het bedrijf. Reden kennelijk onredelijk werknemer: voorgewende reden en gevolgcriterium. Laatste verdiende salaris: € 2.333,95 bruto	Werkneemster vordert een schadevergoeding van € 26.970,55 bruto wegens kennelijk onredelijk ontslag, € 15.000,- voor outplacement en € 1.361,45. De kantonrechter wijst het bedrag van € 26.970,55 toe. Daarnaast krijgt werknemer een bedrag van € 5000,- voor outplacementskosten en € 1.361,45 voor de uitkering van de dertiende maand.	Dat de functie van werkneemster inkoopster vervallen is, is aan de ene kant opmerkelijk voor een bedrijf als deze. De werkgever mag wel naar eigen inzicht taken herverdelen over haar resterende personeelsleden. Gelet op de leeftijd (54 jaar) het voor haar niet eenvoudig zou zijn om weer aan de slag te komen. Daarnaast heeft werkgever zich niet voldoende ingespannen voor passend werk. Ook was er een functie als verkoopster open en had werkgever, werknemer op proef kunnen stellen of zij dit kon.

Hof Amsterdam 7 juni 2011, <i>LJN</i> BR6704	Leeftijd werknemer: 56 jaar. Functie werknemer: was in dienst als medewerker voormontage. Opzeggingsgrond werkgever: werknemer wordt op 1 oktober 2009 met 3 andere voormonteurs ontslagen op grond van bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: Werknemer heeft zich op het gevolgcriterium beroepen. Laatstverdiende salaris: € 3.102,11 bruto.	Werknemer heeft een bedrag van € 119.772,50 bruto gevorderd. De kantonrechter heeft het ontslag kennelijk onredelijk geoordeeld en een schadevergoeding naar billijkheid van € 15.000,- netto toegewezen. Werknemer is in hoger beroep gegaan van het vonnis van de rechtbank Alkmaar, sector kanton Hoorn. De vergoeding is gerelateerd aan de geschatte hoogte van de inkomensderving gedurende een periode van 44 maanden (€ 53.592,- bruto), waarvan onder andere rekening houdende met de slechte financiële positie van werkgever, daarmee de helft als schadevergoeding toewijsbaar.	Werknemer was bijna 57 jaar ten tijde van het ontslag, hij was 30 jaar in dienst, laag opgeleid en er is geen verdere scholing aangeboden. Ook heeft werkgever geen outplacement aangeboden of een voorziening in de financiële gevolgen van het ontslag. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat de gevolgen van het ontslag voor werknemer onevenredig zwaar zijn, gelet op bovengenoemde omstandigheden. Het hof stelt dat de kennelijk onredelijk ontslagvergoeding een bijzonder karakter draagt nu deze er vooral toe dient aan benadeelde werknemer een zekere mate van genoegdoening te verschaffen. Het hof kent een schadevergoeding van € 30.000,- bruto toe.
Hof Amsterdam 28 juni 2011, <i>LJN</i> BT2755	Leeftijd werknemer: 58 jaar. Functie werknemer: verkoopleider van een dealer van Suzuki-automobielen. Opzeggingsgrond werkgever: werkgever heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd op grond van bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: werknemer heeft een beroep gedaan op het gevolgcriterium. Laatstverdiende salaris: € 3.684.39 bruto	Werknemer vordert in hoger beroep een bedrag van € 223.413,- en een bedrag van € 60.760,-. Het hof acht de vergoeding van € 47.750,- bruto, te verminderen met de werknemersbijdrage van werknemer in de pensioenpremie en in de arbeidsongeschiktheidspremies van € 4.682,- over dat jaar in totaal een bedrag van € 43.069,- redelijk. Dit bedrag dient nog vermindert te worden met de ontvangen suppletie van € 5.571,-. Te verhogen tot € 40.000,- voor de gemiste pensioenopbouw.	De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag kennelijk onredelijk is op grond van, een dienstverband van 12 jaar, leeftijd van 58 jaar, werkgever heeft onvoldoende onderzocht of er mogelijkheden zijn om werknemer aan een nieuwe functie te helpen. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat zij daadwerkelijk heeft geprobeerd werknemer bij andere autodealers te plaatsen. Het hof oordeelt dat werkgever wel als goed werkgever gehandeld zou hebben als zij werknemer nog 1 jaar, met behoud van dienstverband in de gelegenheid had gesteld ander werk te vinden buiten haar onderneming.
Hof Amsterdam 28 juni 2011, <i>LJN</i> BR4439	Leeftijd werknemer: 53 jaar. Functie werknemer: functie Production Leader bij Jeka. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische reden, reorganisatie. Reden kennelijk onredelijk werknemer: gevolgcriterium beroepen. Laatstverdiende salaris: € 5.904,75 bruto	Werknemer heeft een schadevergoeding van € 240.618,65 bruto wegens kennelijk onredelijk ontslag gevorderd. De kantonrechter heeft een schadevergoeding van € 100.000,- toegekend. Het hof oordeelt dat goed werkgeverschap mee bracht dat Jeka zou tegemoetkomen aan de inkomensderving gedurende het tijdvak van 1 september 2011 tot zijn pensioendatum, 1 december 2020.	Werknemer heeft gesteld dat het ontslag kennelijk onredelijk in verband lang dienstverband (38 jaar), leeftijd bij ontslag (53 jaar), beperkte opleiding en eenzijdige werkervaring brengen mee dat werknemer weinig mogelijkheden heeft voor passend werk, inkomensschade tot aan pensioengerechtigde leeftijd zal naar verwachting € 672.440,- bruto bedragen, hij bouwt minder ouderdomspensioen op en werknemer heeft om een werkgeversverklaring verzocht in verband met het aanvragen van een nieuwe hypotheek.
			Geen kennelijk onredelijk ontslag
Hof Amsterdam 30 augustus 2011, <i>LJN</i> BT6743	Leeftijd werknemer: 55-. Functie werknemer: eerst functie Hoofd Communicate/PR, later directiesecretaris. Opzeggingsgrond werkgever: Bedrijfseconomische reden. Reden kennelijk onredelijk werknemer: geen passend werk en gevolgcriterium. Laatstverdiende salaris: onbekend.	Het hof bekrachtigt het vonnis van de rechtbank Utrecht, sector kanton, locatie Amersfoort.	Het hof stelt voorop dat werknemer eerst zelf in november 2005 aan de directie van GGZ kenbaar heeft gemaakt dat hij zijn functie wilde neerleggen. GGZ heeft werknemer daarna nog 3 jaar als directiesecretaris opgedragen en getracht om die functie een structureel karakter te geven. Het hof oordeelt dat de werkgever inspanningen heeft verricht en zich als goed werkgever heeft gedragen.
Hof Amsterdam 8 november 2011, <i>LJN</i> BU9682	Leeftijd werknemer: 55 jaar. Functie werknemer: verensmid. Opzeggingsgrond werknemer: langdurige arbeidsongeschiktheid. Reden kennelijk onredelijk werknemer: causaal verband . Laatstverdiende salaris: onbekend.	Werknemer heeft een schadevergoeding van € 68.211,- bruto gevorderd, alsmede een vergoeding van de door hem geleden pensioenschade op te maken bij staat en een vergoeding van € 30.000,- aan immateriële schade. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter Haarlem.	De kantonrechter heeft overwogen dat de opzegging niet kennelijk onredelijk is op grond van de omstandigheid dat de werkgever geen voorziening heeft aangeboden. Er moet sprake zijn van een bijkomende, bijzondere omstandigheid, dat de nadelige gevolgen geheel of gedeeltelijk voor rekening van de werkgever dienen te komen. Werknemer heeft geen gegronde bijkomende omstandigheid genoemd.

Rotterdam	Reden kennelijk onredelijk ontslag	Hoogte schadevergoeding	Hoogte is gebaseerd op/reden (niet) kennelijk onredelijk
Ktr. Rotterdam 13 mei 2011, <i>LJN BQ9271</i>	Leeftijd werknemer: 55 jaar. Functie werknemer: elektronica servicemonteur. Opzeggingsgrond werkgever: langdurige arbeidsongeschiktheid. Reden kennelijk onredelijk werknemer: gevolgcriterium. Laatsteverdiende salaris: € 3.498,51 bruto.	De werknemer vordert een schadevergoeding van € 281.102,97 voor gedeelde inkomsten, geleden pensioenschade en wegens gemaakt kosten voor rechtsbijstand. De kantonrechter baseert de schadevergoeding op het laatsteverdiende salaris van € 3.498,51 bruto over een periode van anderhalf jaar – de WIA-uitkering = € 12.552,00.	De kantonrechter heeft de volgende gronden meegenomen: werknemer was 55 jaar oud bij beëindiging in november 2006, gedurende dienstverband van 31 jaar goed gefunctioneerd. De arbeidsongeschiktheid is gelegen in de privésfeer, waar geen verwijtbaarheid voor werkgever is. De kantonrechter komt tot de conclusie dat de arbeidsmarkt ten tijde van het ontslag voor werknemer voorzienbaar slecht was.
Ktr. Rotterdam 13 januari 2012, <i>LJN BV1947</i>	Leeftijd werknemer: 55+ Functie werknemer: teamleider serviceteam. Opzeggingsgrond werkgever: verwijtbaar handelen van de werknemer. Reden kennelijk onredelijk werknemer: onder opgave van een voorgewende of valse reden en het gevolgcriterium. Laatsteverdiende salaris: € 3.787,-	Werknemer vordert een bedrag van €75.000,- schadevergoeding. Toekenning van een schadevergoeding van € 53.000,- dat overeenkomt met het inkomstenverlies over een periode van vier jaar, naast de toepasselijke wachtgeldregeling. De kantonrechter beoordeelt inkomstenverlies over de periode van vier jaar (aanvulling op WW-uitkering).	Werknemer was teamleider en 23 jaar in dienst, maar was arbeidsongeschikt en hierdoor had de werkgever geen goede continuïteit dus dit was een reden om werknemer uit de functie te ontheffen. Maar vanaf 1 januari 2011 is werknemer weer volledig arbeidsgeschikt, waardoor er geen aanleiding meer is om werknemer uit zijn functie te ontheffen. Daarom is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag niet gegeven had mogen worden. De kantonrechter acht het inkomensverlies te compenseren. Er is een outplacement van € 3.500,- aangeboden.
			Geen kennelijk onredelijk ontslag
Ktr. Rotterdam 6 januari 2012, <i>LJN BV5469</i>	Leeftijd werknemer: 60 jaar. Functie werknemer: boekhouder. Opzeggingsgrond werkgever: verstoorde arbeidsverhouding. Reden kennelijk onredelijk werknemer: het gevolgcriterium. Laatsteverdiende salaris: € 2900,-	Werknemer vordert een schadevergoeding nader op te maken bij staat en te vereffen volgens de wet en alvast een voorschot van € 20.000,-.	De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van kennelijk onredelijk ontslag gezien het nalaten van medewerking aan mediation en andere inspanningen van de werknemer.
Ktr. Rotterdam 27 januari 2012, <i>LJN BV3882</i>	Leeftijd werknemer: 50 jaar. Functie werknemer: uitvoerder. Opzeggingsgrond werkgever: langdurige arbeidsongeschiktheid. Reden kennelijk onredelijk werknemer: Werknemer beroept zich op het gevolgcriterium. Laatsteverdiende salaris: € 3.601,-.	Werknemer heeft een bedrag van € 41.040,- gevorderd wegens kennelijk onredelijk ontslag en een bedrag van € 25.000,- wegens voorschot op het door hem geleden verlies aan verdienvermogen, smartengeld en overige materiële schade.	De kantonrechter oordeelt dat werknemer ten tijde van de opzegging meer dan drie jaar arbeidsongeschikt was en terugkeer bij werkgever niet te verwachten was, waardoor de werkgever voldoende belang had bij de opzegging. Daarnaast heeft het geen grote financiële gevolgen voor werknemer.
Leeuwarden	Reden kennelijk onredelijk ontslag	Hoogte schadevergoeding	Hoogte is gebaseerd op/reden (niet) kennelijk onredelijk
Ktr. Heerenveen 17 augustus 2011, <i>LJN BR5420</i>	Leeftijd werknemer: 46 jaar. Functie werknemer: commercieel medewerker. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen Reden kennelijk onredelijk werknemer: valse reden voor ontslag en het gevolgcriterium. Laatsteverdiende salaris: € 3.992,73.	Werknemer vordert een bedrag van € 12.738,- te vermeerderen met 8% vakantietoeslag berekend over 1 december 2010 tot en met 20 juli 2011. Daarnaast vordert werknemer immateriële schadevergoeding van €10.000,- en overige schade van €7.170,-. De kantonrechter kent een schadevergoeding van €10.000,- toe. De immateriële schade wordt afgewezen omdat de reputatieschade onvoldoende is onderbouwd.	De grond van een valse reden, wijst de kantonrechter af. De kantonrechter acht dat de leeftijd van werknemer van 46 jaar anders moet worden ingeschat dan die van een werknemer van eind 50, begin 60. Wel is onvoldoende gebleken dat werkgever voldoende inspanningen heeft gedaan om andere passende arbeid voor werknemer te vinden. Deze verplichting rustte nu meer op werkgever omdat werknemer de enige persoon binnen de onderneming was die voor ontslag is voorgedragen. Werkgever moet zich als een goed werkgever gedragen.

Gerechtshof Leeuwarden Hof Leeuwarden 18 oktober 2011, <i>LJN</i> BT8498	Leeftijd werknemer: 44 jaar. Functie werknemer: filiaalmanager. Opzeggingsgrond werkgever: ontslag op staande voet. Reden kennelijk onredelijk werknemer: het hof oordeelt dat werknemer een beroep doet op het gevolgcriterium. Laatstverdiende salaris: € 2200,99 bruto	Het hof stelt de schadevergoeding vast op het verschil tussen de WW-uitkering waarop werknemer gedurende 22 maanden recht op zou hebben en zijn laatstverdiende loon. Werkgever heeft niet betwist dat die over de periode van 1 januari 2010 – 21 juni 2010 €4.004,30 bruto bedraagt. Er zal daarom een bedrag van € 15.500,- worden toegewezen. Daarnaast een gefixeerde schadevergoeding o.g.v. 7:677 lid 4 BW, opzegtermijn van 4 maanden een berekende vergoeding door werknemer van € 10.667,-. Dit is door werkgever niet betwist dus is in zoverre toewijsbaar.	Het vonnis van de kantonrechter wordt vernietigd en de vordering van werknemer wordt tot het bedrag van € 26.176,- (€ 10.676,- + € 15.500,-) toegewezen. Het hof neemt de volgende punten mee: duur dienstverband 23 jaar, goed functioneren, de reden van het ontslag op staande voet is niet vast komen te staan, leeftijd van 44 jaar, er kon niet van uit worden gegaan dat werknemer binnen een redelijke termijn weer een andere baan zou vinden en geen vergoeding of voorziening getroffen door werkgever om het ontslag op te vangen.
Hof Leeuwarden 13 december 2011, <i>LJN</i> BU8212	Leeftijd werknemer: 58 jaar. Functie werknemer: caravanverkoper. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: primair voorgewende of valse reden en subsidair gevolgcriterium en in strijd met afspiegelsbeginsel handelen. Laatstverdiende salaris: € 3.545,71 bruto	De werknemer vordert een vergoeding van € 95.000,00. De werknemer heeft de schadevergoeding gebaseerd op de kantonrechttersformule, waarbij is uitgegaan van de correctiefactor 1,5. Het hof oordeelt dat er een bedrag van € 20.000,- bruto met € 2.500,- netto met wettelijk rente vanaf 1 februari 2009 toegekend wordt. De kantonrechter had eerder een bedrag van € 18.500,- toegekend. Dit vonnis heeft het hof vernietigd wat betreft de hoogte van de schadevergoeding.	De kantonrechter heeft in deze zaak geoordeeld dat van een valse of voorgewende reden geen sprake is maar dat de gevolgen voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever. Werknemer heeft bij de valse of voorgewende reden, onvoldoende onderbouwd waarom het afspiegelsbeginsel onjuist door werkgever is toegepast. Werknemer heeft gesteld dat er meer werknemers in zijn functiegroep waren die een korter dienstverband hadden. Het hof heeft een vergoeding van € 20.000,- toegekend. Het hof oordeelt dat er sprake is van psychische problemen ten gevolge van het ontslag, maar dit heeft de werknemer niet goed gesteld.
			Geen kennelijk onredelijk ontslag
Hof Leeuwarden 21 februari 2012, <i>LJN</i> BV6475	Leeftijd werkneemster: 60 jaar. Functie werkneemster: salarisadministrateur. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werkneemster: voorgewende of valse reden en het gevolgcriterium. Laatstverdiende salaris: onbekend.	Werkneemster heeft een schadevergoeding van € 153.391,- bruto en € 19.243 netto en subsidair € 45.661,23 gevorderd. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter Lelystad.	Het hof vindt dat de grondslag van het ontslag niet kan worden aangemerkt als een valse of voorgewende reden. Daarnaast had werkneemster aangedragen dat het afspiegelsbeginsel niet juist is toegepast. Werknemer heeft gesteld dat haar functie uitwisselbaar is met een functie op de afdeling personeelszaken. Dit heeft zij onvoldoende onderbouwd. De enkele omstandigheid dat werkneemster inkomens- en pensioenschade lijdt als gevolg van het ontslag, is niet voldoende om het als kennelijk onredelijk aan te merken. Het hof heeft geoordeeld dat de bedrijfseconomische status van het bedrijf erg slecht is en daarnaast heeft werkgever een bedrag van € 39.452,37 gestort ten behoeve van werkneemster. Het hof acht dit voldoende de negatieve gevolgen te compenseren.
Assen	Reden kennelijk onredelijk ontslag	Hoogte schadevergoeding	Hoogte is gebaseerd op/reden (niet) kennelijk onredelijk
Ktr. Assen 7 juni 2011, <i>LJN</i> BQ7654	Leeftijd werknemer: jonger dan 55 jaar. Functie werknemer: metaalbewerker. Opzeggingsgrond werkgever: duurzame verstoorde arbeidsverhouding. Reden kennelijk onredelijk werknemer: zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden en gevolgcriterium. Laatstverdiende salaris: onbekend.	Werknemer stelt dat werkgever de arbeidsovereenkomst alleen had mogen opzeggen als er een vergoeding betaald zou zijn ter grootte van het verschil tussen zijn salaris en de WAO-uitkering, berekent over de periode tot het moment waarop hij 65 wordt. Werknemer vordert een bedrag van € 123.890,-	De kantonrechter oordeelt dat het juist is dat werkgever het ontslagadvies aan het UWV onder de grond 'ernstig en duurzame verstoorde arbeidsverhouding' ten onrechte hieronder heeft laten vallen. De kantonrechter oordeelt dat onder zodanige omstandigheden geen sprake is van voorgewende of valse reden. De kantonrechter oordeelt echter dat deze enkele omstandigheid waarop werkgever zijn ontslagadviesaanvraag in juridisch opzicht onjuist etiketteert, onvoldoende grond is voor kennelijk onredelijk ontslag op grond van een valse of voorgewende reden.

Alkmaar	Reden kennelijk onredelijk ontslag	Hoogte schadevergoeding	Hoogte is gebaseerd op/reden (niet) kennelijk onredelijk
Ktr. Hoorn 22 augustus 2011, <i>LJN</i> BU5140	Leeftijd werknemer: 59 jaar. Functie werknemer: projectleider F206. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: opgave van een voorgewende reden. Het bouwbedrijf heeft het afspiegelingsbeginsel onjuist toegepast en gevolgcriterium. Laatstverdiende salaris: onbekend.	Werknemer vordert een vergoeding van € 381.663,- op basis van een bedrag van € 133.640,- wegens pensioenschade en een bedrag van € 62.149,- wegens gederfde loon.	De kantonrechter oordeelt geen kennelijk onredelijk ontslag, omdat de werkgever in het Sociaal Plan heeft opgesteld dat de werknemer een outplacementvergoeding mee krijgt van € 54.976,-. Dit is volgens de kantonrechtersformule iets minder dan 0,3. De werknemer is hier niet mee akkoord gegaan. De werknemer was 59 jaar, zestien jaar in dienst en kansen op de arbeidsmarkt niet meer groot. Bij 62 jaar zou hij met vervroegd pensioen gaan en hij heeft onvoldoende aangegeven dat hij tot de leeftijd van 65 jaar wilde doorgaan.
Ktr. Hoorn 21 oktober 2011, <i>LJN</i> BU5178	Leeftijd werknemer: 50 jaar. Functie werknemer: constructiebankwerker. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische omstandigheden. Reden kennelijk onredelijk werknemer: gevolgcriterium. Laatstverdiende salaris: € 2781,67 bruto.	Werknemer vordert een vergoeding van € 75.000,- wegens kennelijk onredelijk ontslag.	De kantonrechter oordeelt dat werknemer onvoldoende heeft gesteld dat de kansen op de arbeidsmarkt slecht zijn en dat de werkgever op dit punt haar verplichtingen als goed werkgever niet nagekomen zou zijn. Werknemer had kort na zijn ontslag een nieuwe baan, daarom houdt de kantonrechter het erop dat het voorzienbaar was ten tijde van het ontslag dat werknemer op korte termijn daarna weer een nieuwe baan zou krijgen.
Haarlem	Reden kennelijk onredelijk ontslag	Hoogte schadevergoeding	Hoogte is gebaseerd op/reden (niet) kennelijk onredelijk
Ktr. Haarlem 20 oktober 2011, <i>LJN</i> BU4782	Leeftijd werknemer: 58 jaar. Functie werknemer: manager Business Development. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische gronden. Reden kennelijk onredelijk werknemer: voorgewende, dan wel valse reden en op het gevolgcriterium. . Laatstverdiende salaris: € 5300,-	Werknemer vordert een bedrag van € 54.528,- bruto aan schadevergoeding, € 6.910,70 wegens achterstallige pensioenpremies, € 5.600,- voor juridische bijstand en € 5000,- wegens immateriële schade. De kantonrechter kent een bedrag van € 25.000,- aan schadevergoeding toe, ter zake van inkomstenderving, pensioenschade en immateriële schade.	De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van voorgewende of valse reden en dat er gezien de omstandigheid dat er geen vergoeding is toegekend nog niet betekent dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Er moet naar alle omstandigheden gekeken worden, dienstverband twee jaar, leeftijd 58 jaar en goed gefunctioneerd. De kantonrechter neemt bij zijn beoordeling mee dat werknemer op hoge leeftijd in dienst trad en dat werkgever daarbij geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had gegeven.
			Geen kennelijk onredelijk ontslag
Ktr. Haarlem 9 juni 2011, <i>LJN</i> BQ9572	Leeftijd werkneemster: 58 jaar. Functie werkneemster: visiteur op de luchthaven van Schiphol. Opzeggingsgrond werkgever: langdurige arbeidsongeschiktheid Reden kennelijk onredelijk werkneemster: gevolgcriterium. Laatstverdiende salaris: € 2.447,49 bruto.	Werkneemster vordert een bedrag van € 126.839,74. Dit is gebaseerd op haar laatstgenoten salaris inclusief 8% vakantiegeld, en de loongerelateerde WGA-uitkering vanaf 1 juni 2009 tot 19 december 2011 en WGA-vervolguitkering vanaf 19 december tot 8 juli 2016, de 65 ^e verjaardag van werkneemster. Het gaat bij elkaar om een bedrag van € 24.265,49 + € 102.574,25.	De omstandigheid dat de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werkneemster heeft opgezegd zonder een financiële voorziening toe te kennen, zorgt er niet voor dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Daarnaast is het door werkgever getoonde gebrek aan belangstelling voor werkneemster tijdens haar ziekte ook geen grond voor kennelijk onredelijkheid. De kantonrechter oordeelt dat het klopt dat werkneemster geringe kansen op de arbeidsmarkt heeft, maar daar tegenover staat dat werkgever het dienstverband ruim anderhalf jaar na twee jaar ziekte heeft laten voortbestaan, voordat werkgever toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft gevraagd.
Ktr. Haarlem 21 september 2011, <i>LJN</i> BT8681	Leeftijd werknemer: de kantonrechter stelt dat er nog voldoende kansen zijn gezien leeftijd en werk. Dus zijn leeftijd 55-. Functie werknemer: bouwkundig tekenaar. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen Reden kennelijk onredelijk werknemer: werknemer beroept zich op het gevolgcriterium. Laatstverdiende salaris: €2796,53 bruto.	Werknemer vordert een bedrag van € 28.690,- op basis van de kantonrechtersformule met correctiefactor C=1.	Er moet sprake zijn van bijzondere omstandigheden die meebrengen dat de voor werknemer nadelige gevolgen van het ontslag geheel of ten dele voor rekening van werkgever dienen te komen. De werknemer moet deze feiten en omstandigheden stellen en bij betwisting aannemelijk maken. Werknemer heeft gesteld dat de positie op de arbeidsmarkt ongunstig is, dit is onvoldoende om af te leiden dat de gevolgen voor werknemer te ernstig zijn. De kantonrechter stelt dat er nog voldoende kansen zijn gezien leeftijd en werk. Hij gaat ook ten onrechte uit van de kantonrechtersformule.

Dordrecht	Reden kennelijk onredelijk ontslag	Hoogte schadevergoeding	Geen kennelijk onredelijk ontslag
Ktr. Dordrecht 16 februari 2012, LJN BV7935	Leeftijd werknemer: 55 jaar. Functie werknemer: technisch commercieel chef. Opzeggingsgrond werkgever: slechte bedrijfseconomische omstandigheden. Reden kennelijk onredelijk werknemer: een voorgewende reden, het afspiegelingsbeginsel is fout toegepast en gevolgcriterium Laatstverdiende salaris: € 5.176,50 bruto.	Werknemer vordert een bedrag van € 410.529,66 en een bedrag van € 5.355,-. Hiervan € 137.631,66 aan inkomensschade, € 272.898,- pensioenschade en buitengerechtelijke incassokosten van € 5.355,-.	De kantonrechter acht het gelet op de geleverde jaarstukken begrijpelijk dat werkgever over is gegaan tot inkrimping van het personeelsbestand, dus de grond onder voorgewende reden slaagt niet. Daarnaast is het afspiegelingsbeginsel niet onjuist toegepast. De kantonrechter neemt alle omstandigheden in aanmerking. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is gelet op de jaarstukken en de daarop verstrekte toelichting. De belangen van de werkgever bij het voortbestaan van de onderneming en de werkgelegenheid samen met de slechte financiële positie, zijn hierbij doorslaggevend.
Ktr. Dordrecht 8 maart 2012, LJN BV8851	Leeftijd werknemer: Gezien de uitspraak van kantonrechter ouder dan 55, omdat hij met 61,8 met prepensioen wilde en in de uitspraak staat dat de werknemer bijna deze leeftijd had. Functie werknemer: bankwerker/coater, laatste functie van bedrijfsleider. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen. Reden kennelijk onredelijk werknemer: onder opgave van een voorgewende reden en het gevolgcriterium. Laatstverdiende salaris: € 4.208,14 bruto.	Werknemer vordert een bedrag van € 275.809,96 netto	Werknemer stelt dat het ontslag onder opgave van een voorgewende reden is gegeven, omdat de bedrijfseconomische reden in werkelijkheid onterecht is aangevoerd. De overgelegde cijfers geven geen juist en betrouwbaar beeld van de financiële situatie van het bedrijf, die in werkelijkheid een stuk gunstiger is, stelt de werknemer. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een voorgewende reden. Werknemer beroept zich op het gevolgcriterium in verband met het niet geven van een financiële vergoeding. De kantonrechter oordeelt dat de cijfers een slechte financiële positie van de werkgever aangeven en van een eenzijdige scholing en werkervaring is niet gebleken. Werkgever heeft een concurrentiebeding, maar dit is onvoldoende redengevend om het ontslag kennelijk onredelijk te doen zijn.
Uitspraak Hoge Raad	Reden kennelijk onredelijk ontslag	Hoogte schadevergoeding	Hoogte is gebaseerd op/reden (niet) kennelijk onredelijk
HR 24 juni 2011, LJN BQ0522	Leeftijd werknemer: 46 jaar. Functie werknemer: sales project manager. Opzeggingsgrond werkgever: bedrijfseconomische redenen opgezegd. Reden kennelijk onredelijk werknemer: werknemer heeft zich op het gevolgcriterium beroepen Laatstverdiende salaris: € 3233,88	De werknemer heeft een bedrag van €57.627,74 gevorderd. De kantonrechter heeft de werkgever veroordeeld tot een betaling van € 17.500,00 bruto aan schadevergoeding. De werknemer heeft hiertegen hoger beroep ingesteld. Het hof heeft het appel verworpen en het vonnis van de kantonrechter op 15 september 2009 vernietigd en veroordeelt werknemer tot terugbetaling aan Technochroom.	Het feit dat werknemer medio oktober 2007 bij een nieuwe werkgever in dienst is getreden, heeft het hof als aanwijzing beschouwd dat de verwachting om snel weer werk te hebben goed was. Daarnaast geen inkomensverlies omdat het salaris dat werknemer bij nieuwe werkgever ontving niet lager was dan zijn laatstverdiende loon bij Technochroom. De Hoge Raad verworpt het beroep.
HR 2 september 2011, LJN BQ3878	Leeftijd werknemer: onbekend. Functie werknemer: telefoniste. Opzeggingsgrond werkgever: een verstoorde arbeidsrelatie. Reden kennelijk onredelijk werknemer: geen passende werk geboden en onvoldoende re-integratie inspanningen. Laatstverdiende salaris: onbekend.	Vordering niet bekend	Het hof heeft geoordeeld dat het feit dat er geen schriftelijk plan van aanpak voorhanden is en dat er iets geschorst heeft aan de communicatie van werkgever met de arbodienst, onvoldoende is om de opzegging van de arbeidsovereenkomst als kennelijk onredelijk aan te merken. De Hoge Raad oordeelt dat waarderingen van feitelijke aard, verder op juistheid in cassatie niet getoetst kunnen worden.
HR 10 februari 2012, LJN BU5620	Leeftijd werknemer: 55 jaar. Functie werknemer: werkzaam bij werkgever UAS een autoschadebedrijf. Opzeggingsgrond werkgever: langdurige arbeidsongeschiktheid. Reden kennelijk onredelijk werknemer: causaal verband en re-integratie.	De werknemer heeft een bedrag van € 37,662,84 gevorderd. Bij de kantonrechter is werkgever veroordeeld tot het bedrag van € 28.950,- bruto. De werkgever gaat in hoger beroep en het gerechtshof heeft het vonnis van de kantonrechter vernietigd en de vorderingen van werknemer afgewezen.	De Hoge Raad oordeelt dat het hof het causaal verband fout heeft beoordeeld en dat de re-integratieverplichtingen wel door werkgever zijn gedaan. Het eerste cassatiemiddel van werknemer is dat het hof niet had mogen oordelen dat de bewijslast en de stelplicht om het causaal verband aan te tonen op de werknemer rust. De Hoge Raad vernietigt het vonnis van het gerechtshof Amsterdam en verwijst de zaak naar het hof 's-Gravenhage.

