

JAR 2006/87 Kantonrechter Amsterdam 28 februari 2006, CV 05-7241. (Mr. Fruytier)

werkneemster te (...),
eiseres,
gemachtigde: mr. R.H. ten Wolde,
tegen
werkgever te Amsterdam,
gedaagden,
gemachtigde: mr. A.D. Putker-Blees.

Zesmaandenvoorwaarde in CWI-beschikking niet vervuld, Representativiteit van vakbonden bij totstandkoming sociaal plan, Kennelijk onredelijk ontslag [BW Boek 7 - 681]

» **Samenvatting**

De werkneemster, 55 jaar oud en sinds 1 juni 1978 in dienst, was laatstelijk werkzaam als salarisadministrateur. Bij beschikking van 28 juni 2004 is de werkgever een vergunning verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. In de beschikking is de voorwaarde opgenomen dat tot 26 weken na bekendmaking van deze toestemming geen werknemer in dienst wordt genomen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, alvorens de werknemer in de gelegenheid te stellen deze werkzaamheden te hervatten. De werkneemster vordert een verklaring voor recht dat het ontslag nietig is nu de werkgever in strijd heeft gehandeld met deze voorwaarde, althans dat het ontslag kennelijk onredelijk is.

De kantonrechter is ervan overtuigd op grond van de resultaten van het concern dat een ingrijpende reorganisatie onvermijdelijk was. Nu de werkgever erin is geslaagd de werkzaamheden welke voorheen door de werkneemster werden verricht, zodanig te reorganiseren dat zij thans naar tevredenheid worden verricht, heeft het geen zin de werkgever te dwingen de werkneemster weer in dienst te nemen nu de werkgever gedwongen zou zijn deze veroordeling af te kopen. Ten aanzien van de vordering tot schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag geldt dat de werkgever verwijst naar het sociaal plan. Uitgangspunt dient te zijn dat een sociaal plan, overeengekomen met representatieve vakbonden, in principe door de kantonrechter wordt gerespecteerd. Naar het oordeel van de kantonrechter is FVN Kiem niet representatief te achten, nu zij qua beroep slechts een selectief deel van de werknemers vertegenwoordigt en geen affiniteit heeft met de overige werknemers, en voorts omdat geëist mag worden dat een bond of een aantal bonden samen, indien het gaat om de totstandkoming van een sociaal plan, een substantieel aantal der werknemers vertegenwoordigt, waarbij de kantonrechter denkt aan tenminste 20 procent. De kantonrechter is voorts van oordeel dat de werkgever meer rekening had moeten houden met de individuele omstandigheden van de werkneemster, waaronder het feit dat haar ziektekostenverzekering door het ontslag ophield en zij daardoor forse extra kosten moest maken. Aan de werkneemster komt daarom een hogere vergoeding toe inzake kennelijk onredelijk ontslag dan voortvloeit uit het Sociaal Plan.

[beslissing/besluit](#)

» **Uitspraak**

Verloop van de procedure

(...; *red.*)

Gronden van de beslissing

Feiten

Als gesteld en onvoldoende weersproken staan de volgende feiten vast.

Werkneemster, thans 55 jaar oud, is op 1 juni 1978 in dienst getreden bij werkgever; zij was laatstelijk werkzaam in de functie van salarisadministrateur. Haar salaris bedroeg laatstelijk € 4.009,= bruto per maand.

Werkgever heeft bij schrijven van 7 mei 2004 melding gedaan bij het CWI betreffende collectief ontslag.

Per 17 mei 2004 is werkneemster vrijgesteld van het verrichten van arbeid.

Bij brief van 28 mei 2004 heeft werkgever het CWI verzocht om een ontslagvergunning teneinde het dienstverband met werkneemster te kunnen opzeggen. Werkneemster heeft zich tegen het verlenen van de vergunning verzet. De vergunning is verleend bij beschikking van 28 juni 2004 met daarin een nader te bespreken voorwaarde. Bij brief van 29 juni 2004 heeft werkgever de dienstbetrekking opgezegd tegen 30 september 2004.

Werkgever heeft een sociaal plan (Sociaal Plan) gesloten met de vakbond FNV Kiem. Ingevolge dit plan krijgt werkneemster een uitkering van ongeveer € 12.000,= in de vorm van een aanvulling van 30 procent op haar WW uitkering gedurende 10 maanden.

Vordering

Werkneemster vordert te verklaren voor recht dat het door werkgever aan werkneemster gegeven ontslag nietig is en werkgever, zolang de arbeidsverhouding voortduurt, te veroordelen tot het doorbetalen van loon ingaande 1 oktober 2004, althans een door de kantonrechter te bepalen tijdstip, te vermeerderen met de wettelijke verhoging als bedoeld in artikel 7:625 BW, alsmede te vermeerderen met de wettelijke rente ingaande de datum waarop telkens de desbetreffende salaristermijn opeisbaar is geworden; subsidiair te verklaren voor recht dat het door werkgever aan werkneemster verleende ontslag kennelijk onredelijk is op grond van artikel 7:681, lid 2 sub a BW en voorts werkgever terzake van de kennelijk onredelijke beëindiging te veroordelen tot het betalen van een schadevergoeding op grond van artikel 7:681 BW, te vermeerderen met de wettelijke rente, ingaande op de datum waarop deze schadevergoeding opeisbaar is geworden; meer subsidiair te verklaren voor recht dat het door werkgever aan werkneemster verleende ontslag kennelijk onredelijk is, op grond van artikel 7:681, lid 2 sub b BW en werkgever terzake van de subsidiaire kennelijk onredelijke beëindiging te veroordelen tot herstel van het dienstverband, dan wel in plaats daarvan tot betaling van een afkoopsom, als bedoeld in artikel 7:682, lid 3 BW, te vermeerderen met de wettelijke rente ingaande de datum waarop deze afkoopsom opeisbaar is geworden; verder behalve in het geval de vordering tot doorbetaling van loon wordt toegewezen werkgever te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding wegens de onregelmatige opzegging, oftewel tot betaling van € 10.022,50, te vermeerderen met de wettelijke rente ingaande 30 september 2004, een en ander als bedoeld in artikel 7:680 BW.

Verweer

Werkgever verweert zich tegen deze vordering.

De stellingen van partijen zijn bekend uit hun schrifturen en worden als hier ingelast beschouwd.

Beoordeling

De kantonrechter oordeelt als volgt.

De kantonrechter is ervan overtuigd op grond van de resultaten van het concern werkgever dat een ingrijpende reorganisatie onvermijdelijk was. Met name in het boekjaar 2003-2004 waren de resultaten dramatisch. De kantonrechter tekent daarbij overigens aan dat de hem overgelegde financiële verslagen geen werkelijk inzicht geven in met name de zeer sterke stijging van de kostprijs van de omzet, dit terwijl de omzet aanzienlijk is gedaald, en de algemene beheerskosten. Enige toelichting op deze posten ontbreekt. De kantonrechter twijfelt echter niet aan de resultaten zoals die door KPMG in haar verslag zijn neergelegd. Wat betreft de doorgevoerde reorganisatie zelf moet worden geconstateerd dat werkgever zuinig is geweest met het verstrekken van inlichtingen. Met name wordt niet inzichtelijk

gemaakt hoe de werkzaamheden welke werkneemster en haar collega verrichtten, zijn verdeeld dan wel anderszins worden verricht of zijn geschrapt. Blijkens de stukken waren werkneemster en haar collega voor samen ruim 60 uur in dienst. Weliswaar heeft werkgever gesteld – een en ander komt hieronder nog aan de orde – dat een zekere heer A deze werkzaamheden heeft overgenomen en daar nog maar acht uur per week aan hoeft te besteden, maar zonder nadere duiding is dit niet aannemelijk, tenzij beiden al jaren leegloop kenden. Dat is echter noch gesteld noch gebleken. De vraag is in hoeverre bij de beoordeling van de ingestelde vorderingen rekening hiermee moet worden gehouden. Alvorens deze vraag te beantwoorden stelt de kantonrechter eerst het volgende aan de orde.

Werkneemster heeft betoogd dat de voorwaarde genoemd in de vergunning is vervuld. Deze voorwaarde luidde:

“deze toestemming wordt verleend onder de voorwaarde dat tot 26 weken na bekendmaking van deze toestemming geen werknemer in dienst wordt genomen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, alvorens degene voor wie hierbij toestemming voor ontslag wordt verleend in de gelegenheid is gesteld haar vroegere werkzaamheden op de bij u (werkgever, noot kantonrechter) gebruikelijke voorwaarden te hervatten; niet naleving van de gestelde voorwaarden heeft tot gevolg dat de beëindiging van de arbeidsverhouding wordt geacht zonder vergunning te zijn geschied.”

Werkneemster heeft gesteld dat werkgever na de bekendmaking van het voorgenomen ontslag A voornoemd in dienst heeft genomen die haar werkzaamheden heeft overgenomen. Werkgever heeft betoogd dat A voornoemd reeds bij werkgever in dienst was toen het ontslag werd bekendgemaakt. Voorts doet A de werkzaamheden van werkneemster erbij naast zijn overige werkzaamheden voornamelijk liggende op het gebied van personeelszaken. A zou slechts 8 uur per week besteden aan voormalige werkzaamheden van werkneemster; werkneemster heeft er voorts op gewezen dat A voornoemd niet in dienst is bij werkgever doch bij de bedrijf B te (...). Dienaangaande oordeelt de kantonrechter als volgt.

Naar het oordeel van de kantonrechter moet uit de overgelegde documentatie worden afgeleid dat het in casu een reorganisatie betreft van het concern werkgever omvattende onder andere de bedrijven werkgever, (...) en de bedrijf B. Aangenomen mag worden dat in deze reorganisatie gezocht is naar mogelijkheden om optimaal op de kosten te bezuinigen, waaronder de personeelskosten. Dat in dat kader werkzaamheden worden samengevoegd, waar mogelijk en opgedragen aan een werknemer in dienst van een van voornoemde bedrijven die daar het meest voor is gekwalificeerd, is niet meer dan logisch. Niet betwist is dat A een aantal werkzaamheden verricht op het gebied van personeelszaken. Evenmin is betwist dat werkneemster geen werkzaamheden op dit gebied bezit. Waar voorts vaststaat, althans niet is betwist, dat A zijn werkzaamheden op het gebied van personeelszaken heeft voortgezet en daaraan een aantal werkzaamheden op het gebied van de salarisadministratie zijn toegevoegd kan niet worden gezegd dat A in dienst is genomen na bekendmaking van het ontslagvoornemen met betrekking tot werkneemster met het doel de werkzaamheden welke voorheen door werkneemster werden verricht, over te nemen. Het op deze stellingen gebaseerde onderdeel van de vordering moet derhalve worden afgewezen.

Werkneemster heeft voorts gesteld dat het ontslag is gegeven op grond van valse of voorgewende redenen, dan wel dat een onjuiste belangenafweging is uitgevoerd. Zou een juiste belangenafweging zijn uitgevoerd, dan had een hogere vergoeding moeten worden toegekend. Dienaangaande overweegt kantonrechter als volgt.

Uit het hiervoor overwogene volgt dat de kantonrechter wel heeft kunnen vaststellen dat een aantal werkzaamheden van werkneemster door De Vries zijn overgenomen. Niet duidelijk is geworden wat er met de overige werkzaamheden is gebeurd, dan wel of het zo was dat werkneemster en collega eigenlijk veel te weinig hadden te doen, en wel zo weinig dat het mogelijk was onder schrapping van enige werkzaamheden de overige werkzaamheden tot 8 uur per week te comprimeren. Niet gesteld kan worden dat gelet op het hiervoor overwogene de redenen voor ontslag vals of voorgewend zijn, wel dat deze onvoldoende zijn toegelicht. De vraag is nu of het zinvol is werkgever in de gelegenheid te stellen een en ander nader toe te lichten en welke, zo werkgever daarin naar het oordeel van de kantonrechter in onvoldoende mate slaagt, de gevolgen daarvan dienen te zijn. De kantonrechter overweegt dat in het laatste geval hij niet over zal gaan tot toewijzing van de vordering tot herstel van de dienstbetrekking. Dat lijkt geen zinvolle optie te zijn. De kantonrechter gaat er vanuit dat werkgever erin is geslaagd de

werkzaamheden welke voorheen door werkneemster en collega werden verricht, zodanig te reorganiseren dat zij thans naar tevredenheid worden verricht. In die situatie heeft het geen zin werkgever te dwingen werkneemster weer in dienst nemen en de hele inrichting met betrekking tot dit werk zodanig te reorganiseren dat ervoor werkneemster weer zinvol werk is te doen waarmee zij haar salaris kan terugverdienen. Niet is gebleken dat werkneemster andere werkzaamheden kan verrichten dan gelegen op het gebied van administratie. Dat zou betekenen dat zo werkneemster weer in dienst zou moeten worden genomen, Werkgever gedwongen is de veroordeling daartoe af te kopen, zoals de wet haar toestaat. Bij het bepalen van het daarmee gepaard gaande bedrag dient met de financiële toestand van werkgever rekening te worden gehouden. Dat zo zijnde komt het de kantonrechter geraden voor met de omstandigheid, dat de grondslag van het ontslag van werkgever onvoldoende is toegelicht, rekening te houden bij het beoordeling van de vordering tot het toekennen van een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter ziet geen reden om de onderhavige procedure verder te verlengen met alle kosten vandien voor werkneemster. Werkgever heeft voldoende gelegenheid gehad de gevolgde procedure en de grondslagen op basis waarvan zij haar keuzes heeft gemaakt, toe te lichten en voor verdere toelichting oordeelt de kantonrechter het nu te laat. Wat de consequenties zijn van de nalatigheid van werkgever in dit verband komt aan de orde, zodra de kantonrechter de vraag zal beantwoorden welke eventuele extra vergoeding werkneemster naar zijn oordeel nog toekomt.

Werkneemster heeft in haar dagvaarding een vergoeding gevorderd op basis van art. 7:681 BW nu het ontslag op valse of voorgewende redenen is gegeven. Voorts heeft zij op grond van het zogenaamde belangen criterium herstel van de dienstbetrekking gevorderd met bepaling van een afkoopsom. De kantonrechter zal deze vorderingen tezamen nemen en beoordelen of aan werkneemster nog een vergoeding toekomt op voet van kennelijk onredelijk ontslag naast de vergoeding welke werkneemster reeds is toegekend op basis van het Sociaal Plan. Bij het bepalen van deze vergoeding zal zoals hiervoor overwogen rekening worden gehouden met de gebrekkige onderbouwing van het ontslag.

Betrekkelijk de criteria op basis waarvan moet worden bepaald of in casu een vergoeding moet worden toegekend overweegt de kantonrechter het volgende. Een toe te kennen vergoeding dient rekening te houden met het te missen inkomen door het verlies van de betrekking en een zeker, zij het in de loop der tijd afnemend inkomensniveau dat de werknemer gedurende zekere tijd na het ontslag moet kunnen behouden, waarbij een schatting van de kansen op het vinden van ander werk moet zijn inbegrepen, alsmede een schatting van de uitkeringen die de werknemer kan gaan ontvangen. Bij het bepalen van dat inkomensniveau en de tijd gedurende welke de werkgever daar mede voor verantwoordelijk is, dient acht te worden geslagen op de aan het ontslag ten gronde liggende feiten, de leeftijd van de werknemer en de lengte van het dienstverband. Ook kan rekening gehouden worden met een zeker verlies van anciënniteit, wanneer is te verwachten dat in de toekomst wederom werkloosheid zal optreden, maar tijdens de periode dat de werkgever nog tot een zekere onderhoudsverplichting gehouden is. Voorts dient te worden rekening houden met de financiële situatie van het bedrijf. In casu dient verder rekening worden gehouden met het bestaan van een Sociaal Plan, een en ander als nader aan de orde te stellen. Dienaangaande wordt het volgende overwogen.

Voorzover werkgever mocht hebben willen betogen dat in casu de gebruikelijke maatstaven welke moeten worden gehanteerd, in deze anders zijn dan gebruikelijk in geval de werkgever ontbinding verzoekt van de arbeidsovereenkomst op voet van art. 7:685 BW merkt de kantonrechter op dat hij dezelfde maatstaven zal hanteren met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de verschillen tussen beide procedures. Die verschillende betreffen met name de extra tijd die verstrijkt in geval ontslag wordt gegeven na afgifte van een vergunning door het CWI.

In casu heeft werkgever allereerst betoogd dat toepasselijk is een Sociaal Plan waarvan de kantonrechter slechts onder bijzondere omstandigheden zou mogen afwijken. Werkneemster heeft toepasselijkheid van dit Sociaal Plan bestreden omdat het is overeengekomen met een vakvereniging met een geringe representativiteit binnen werkgever. Werkgever heeft erop gewezen dat het plan door het merendeel van de ontslagen werknemers is aanvaard. Dienaangaande wordt volgende overwogen.

Uitgangspunt dient te zijn dat een sociaal plan overeengekomen tussen representatieve vakbonden en de onderneming in principe door de kantonrechter wordt gerespecteerd. In dat geval zal de kantonrechter het plan slechts marginaal toetsen en daarvan slechts afwijken wanneer bijzondere omstandigheden daartoe nopen. Is FNV Kiem representatief te achten? Naar het oordeel van de kantonrechter is dat niet

het geval. Niet betwist is dat deze bond slechts vier van de ongeveer 150 werknemers, destijds in dienst van het werkgever concern vertegenwoordigde, waarschijnlijk gelet op de doelgroep van deze bond, ontwerpers en vormgevers van spellen. Daarmee is deze bond om ten minste twee redenen niet representatief; eerstens niet omdat hij een qua beroep slechts selectief deel van de werknemers vertegenwoordigt en geen affiniteit heeft met de overige werknemers, hetgeen kan leiden tot selectieve belangenbehartiging; voorts niet omdat geëist mag worden dat een bond of een aantal bonden tezamen, indien het gaat om de totstandkoming van een sociaal plan, een substantieel aantal der werknemers vertegenwoordigt, waarbij de kantonrechter denkt aan toch tenminste 20 procent; die 20 procent kan bestaan uit de leden bij de onderneming werkzaam of kan berusten op een mandaat van een zodanig aantal van de werknemers van de betrokken onderneming gegeven voorafgaande aan de onderhandelingen. De kantonrechter realiseert zich dat cao's worden afgesloten door bonden die minder werknemers dan het zojuist genoemde percentage vertegenwoordigen. Wat daarvan zij, een cao legt, uitzonderingen daargelaten, een bodem; een sociaal plan stelt een plafond, immers in geval van een cao worden regels vastgesteld met betrekking tot de salarismvorming van werknemers die hun vrijheid behouden meer te bedingen zonder dit overigens rechtens te kunnen afdwingen; in geval van een sociaal plan wordt werknemers de mogelijkheid ontnomen, niet om een hogere vergoeding te bedingen, maar wel om via de rechter een hogere vergoeding te bekomen dan het sociaal plan biedt, terwijl toekenning van zo'n hogere vergoeding zeker niet zou zijn uitgesloten, ja vaak zelfs zeer waarschijnlijk is. Dat laatste rechtvaardigt het stellen van het hiervoor genoemde representativiteitsvereiste. Enerzijds maakt het het treffen van een sociaal plan niet moeilijk of onmogelijk, anderzijds kan niet iedere bond, ook al vertegenwoordigt deze nauwelijks werknemers, een sociaal plan overeenkomen.

Tenslotte overweegt de kantonrechter dat indien een bond of bonden tezamen, die in voormelde zin onvoldoende representatief zijn gebleken, een sociaal plan met de werkgever overeenkomen, een werknemer niet alsnog aan het sociaal plan gebonden kan raken, zodra een meerderheid van de getroffen werknemers met toepassing van het plan op hun ontslag akkoord gaat. Dat zou immers betekenen dat een werknemer die weigert een niet als vorenomschreven tot stand gekomen plan te aanvaarden, door het handelen van zijn collega's gedwongen wordt met dat plan in te stemmen. Uitgangspunt toch dienst te zijn dat indien geen sociaal plan op de wijze als vorenoverwogen tot stand komt, een ieder het recht heeft om met de werkgever afspraken te maken met betrekking tot zijn ontslag en bij de rechter te vorderen dat hem een vergoeding wordt toegekend overeenkomstig de algemeen geldende regelen. Een en ander neemt niet weg dat een werkgever die eenzijdig een plan vaststelt daarmee een aanwijzing geeft wat de mogelijkheden zijn die hij financieel heeft, mits hij een en ander onderbouwt, met welke aanwijzing de kantonrechter rekening dient te houden.

Dat laatste geldt ook indien de ondernemingsraad het plan heeft goedgekeurd. Dienaangaande overweegt de kantonrechter het volgende. Gelet op de positie van de vakbonden ten opzichte van de ondernemer enerzijds en van de werknemers die deel uitmaken van de ondernemingsraad anderzijds, waarbij laatstgenoemden het belang van alle werknemers in de onderneming als zodanig in het oog dienen te houden en eerstgenoemden vooral het belang van de werknemers die met ontslag worden bedreigd, oordeelt de kantonrechter dat in de relatie met de werkgever een evenwichtige uitkomst eerder te verwachten is in een situatie waarin de onderhandelende partijen ieder een afgebakend belang vertegenwoordigen, dan in een situatie waarin een der partijen die onderhandelt, de belangen van beide partijen bij de uitkomst van het proces betrokken, in het oog zal houden, althans daartoe geneigd zal zijn. Dan is thans aan de orde de vraag of het ontslag gelet op de toegekende vergoeding kennelijk ook onredelijk is. Dat zal het geval zijn indien de kantonrechter gelet op eerder vermelde criteria en rekening houdend met het Sociaal Plan op de wijze als eerder overwogen, na afweging van de belangen van beide partijen tot de conclusie komt dat een hogere vergoeding had moeten worden toegekend. Dat laatste is naar het oordeel van de kantonrechter in deze het geval. Daartoe wordt het volgende overwogen. Het is evident dat de financiële positie van het bedrijf op het moment hier aan de orde, te weten toen het ontslag werd geëffectueerd, belabberd was. Het Sociaal Plan geeft voorts aan, naar het oordeel van de kantonrechter, wat de mogelijkheden van het bedrijf in beginsel nog waren. Evenwel is de kantonrechter van oordeel dat ten aanzien van werknemers die de leeftijd van 50 jaar ruimschoots zijn gepasseerd, een lang dienstverband hebben en met geringe kansen op de arbeidsmarkt, mede gelet op hun gezondheidssituatie enige extra verantwoordelijkheid bestaat. In casu houdt de kantonrechter tevens

rekening met de omstandigheid dat werkgever in onvoldoende mate lijkt rekening te hebben gehouden met de omstandigheid dat de ziektekostenverzekering van werkneemster ophield bij het einde van de dienstbetrekking. In de ontslagbrief valt dienaangaande niets te lezen. Enige zorgvuldigheid kan in deze van de werkgever worden verwacht, indien zoals in casu het gaat om een collectieve verzekering gekoppeld aan het dienstverband. Van zodanige zorgvuldigheid is niets gebleken. Werkgever heeft nog getracht de gedachte ingang te doen vinden dat zij niet wist dat werkneemster gezondheidsproblemen had van ernstige aard, toen zij werd ontslagen. De kantonrechter kan dat nauwelijks geloven. Bij het bepalen van de vergoeding zal met de omstandigheid dat werkgever in dit opzicht niet als goed werkgever heeft gehandeld rekening houden. Dat namelijk werkneemster, zoals zij stelt, ten gevolge van een en ander forse extra kosten heeft gehad acht de kantonrechter zeker aannemelijk. Voorts wordt rekening gehouden met de omstandigheid dat pas na het uitbrengen van de dagvaarding de volledige opzegtermijn is betaald. Tenslotte is van belang de omstandigheid dat, zoals overwogen, het ontslag onvoldoende is onderbouwd. Dienaangaande overweegt de kantonrechter dat daardoor onvoldoende inzicht is ontstaan in de reden van het ontslag en met name of gelet op deze reden een extra vergoeding op zijn plaats was. De kans daarop wordt verdisconteerd in de toe te wijzen vergoeding. Alles bijeen oordeelt de kantonrechter dat werkgever een extra vergoeding had dienen toe te zeggen en nu zij dat niet heeft gedaan is het ontslag kennelijk onredelijk. Dit zo zijnde dient de kantonrechter alsnog een vergoeding toe te kennen, welke hieronder nader wordt aangegeven.

De wettelijke rente over de toe te kennen vergoeding zal worden toegewezen als hieronder aan te duiden. Voorts is toewijsbaar de wettelijke rente over de wettelijke schadeloosstelling. Werkgever had gewoon de wettelijke opzegtermijn in acht dienen te nemen. Nu zij dat niet heeft gedaan was zij de wettelijke schadeloosstelling verschuldigd en wel per het einde van het dienstverband. Voorzover deze later is betaald was werkgever van rechtswege in gebreke en is zij derhalve de wettelijke rente verschuldigd. Dit betekent dat de vordering van werkneemster wordt toegewezen als hieronder zal worden bepaald.

Gelet op de afloop van het geding wordt Werkgever veroordeeld in de proceskosten gevallen aan de zijde van Werkneemster.

Dat betekent dat wordt beslist als volgt.

Beslissing

De kantonrechter:

I bepaalt de tijd gedurende welke werkgever toeslag als bedoeld in art. 4.2 van het Sociaal Plan dient te betalen op 20 maanden zulks als vergoeding kennelijk onredelijk ontslag een en ander op de voorwaarden zoals overigens in het Sociaal Plan vastgelegd waarbij voor WW uitkering moet worden gelezen iedere uitkering die Werkneemster gedurende die tijd zal krijgen;

II veroordeelt werkgever om de daarmee gepaard gaande bedragen aan werkneemster te betalen op de vervaldag van iedere termijn;

III veroordeelt werkgever tot betaling van de wettelijke rente over iedere termijn vanaf de vervaldag tot de dag der algehele voldoening;

IV veroordeelt werkgever voorts tot betaling van de wettelijke rente over de door haar reeds betaalde wettelijke schadeloosstelling zulks vanaf 30 september 2004 tot de dag der algehele voldoening;

V wijst af het meer of anders gevorderde;

VI veroordeelt werkgever in de kosten van het geding aan de zijde van werkneemster gevallen, tot op heden begroot op (...; *red.*) in totaal zoals hieronder nader aangegeven, een en ander, voorzover verschuldigd, inclusief BTW;

VII verklaart de veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad.