

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Bedrijfseconomisch ontslag 58-jarige werknemer met tien dienstjaren is kennelijk onredelijk. Schadevergoeding dient verband te houden met het tekortschieten van de werkgever zich als goed werkgever te gedragen. Immateriële schadevergoeding toegewezen

Werknemer (58 jaar) is op 1 februari 1999 in dienst getreden van werkgever in de functie van caravanverkoper/inkoper. De arbeidsovereenkomst is wegens bedrijfseconomische redenen met toestemming van de CWI per 1 februari 2009 opgezegd. De kantonrechter heeft de opzegging kennelijk onredelijk geoordeeld op grond van het gevolgencriterium en aan werknemer een schadevergoeding van € 18.500 toegekend. Beide partijen zijn tegen dit vonnis in hoger beroep gegaan. Werknemer maakt onder meer aanspraak op een bedrag van € 84.296 bruto uit hoofde van gemist inkomen, vroegpensioen en pensioen, te vermeerderen met € 245,60 wegens kosten van een psycholoog en € 20.000 aan smartengeld.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat in een situatie waarin sprake is van een teruglopende omzet, een negatief eigen vermogen en kortlopende activa die vooral uit handelsvoorraden bestaan het in beginsel aan de (beleids)vrijheid van de werkgever moet worden gelaten op welke wijze – door inkrimping van het personeelsbestand, reductie van andere kosten of anderszins – de positie van het bedrijf moet worden verbeterd. Uit de door werknemer gestelde feiten en omstandigheden volgt niet dat werkgever niet in redelijkheid heeft kunnen beslissen om te besparen op de personeelskosten. Van een valse of voorgewende reden is dan ook geen sprake (mede gezien de jaarstukken van werkgever).

Voor het antwoord op de vraag of sprake is van kennelijke onredelijke opzegging op grond van het gevolgencriterium, toetst het hof aan de volgende omstandigheden: (1) Algemeen: dienstverband en opzegging (aard van het dienstverband, duur, leeftijd, enzovoort), (2) Ander (passend) werk (de inspanningen van de werkgever en de werknemer om binnen de onderneming van de werkgever ander (passend) werk te vinden (bijvoorbeeld door om- of bijscholing)), (3) Financiële gevolgen van een opzegging (de financiële positie waarin de werknemer is komen te verkeren, waarbij van belang kunnen zijn eventuele inkomsten op grond van sociale wetgeving en eventuele pensioenschade), (4) Getroffen voorzieningen en financiële compensatie (reeds aangeboden/betaalde vergoeding, enzovoort). Toetsing van deze omstandigheden leidt tot het volgende beeld. Werknemer heeft tien jaar goed gefunctioneerd. Werkgever was op de hoogte van de wens van werknemer om met prepensioen te kunnen gaan. De bedrijfseconomische omstandigheden komen voor rekening

van de werkgever. De werkgever heeft niet of nauwelijks in de employability van werknemer geïnvesteerd en werknemers arbeidsmarktpositie is weinig rooskleurig (hij heeft 180 maal vruchteloos gesolliciteerd na zijn ontslag). Werkgever heeft geen enkele voorziening getroffen voor werknemer. Gezien al deze omstandigheden is de opzegging kennelijk onredelijk.

Wat de schadevergoeding betreft, oordeelt het hof als volgt. Het gaat bij de schadeloosstelling vanwege een op grond van het gevolgcriterium kennelijk onredelijke opzegging niet om het nadeel dat het ontslag zelf teweegbrengt, maar om de daaruit voor de werknemer voortvloeiende (materiële en immateriële) nadelen die samenhangen met de aard en de ernst van het tekortschieten van de werkgever in zijn verplichting als goed werkgever te handelen (vgl. Hof Leeuwarden 18 oktober 2011, LJN BT8477). Werkgever is vooral tekortgeschoten in zijn verplichting de positie van werknemer op de arbeidsmarkt te verbeteren en om hem te helpen de financieel zware periode tot aan de datum van ingang van zijn prepensioen (dat door het ontslag ook al lager was) te overbruggen. Werknemer heeft berekend dat de inkomensterugval tot aan de datum van het prepensioen € 34.000 bruto heeft bedragen. Gelet op de duur en de aard van het dienstverband en rekening houdend met de financiële situatie van werkgever, acht het hof een vergoeding gelijk aan de helft van deze inkomensterugval, derhalve € 17.000 bruto, gerechtvaardigd. Nu werkgever ook is tekortgeschoten in zijn verplichting om werknemer te helpen bij het vinden van ander werk, is er aanleiding dit bedrag te verhogen tot € 20.000 bruto.

De vraag of werknemer aanspraak heeft op een vergoeding voor immateriële schade dient te worden beantwoord aan de hand van het bepaalde in artikel 6:106 BW. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer met de verklaring van de sociaal-psychiatrisch verpleegkundige voldoende aannemelijk gemaakt dat bij hem sprake is geweest van een aanpassingsstoornis, een erkend psychiatrisch ziektebeeld. Het hof acht, nu niet aannemelijk is geworden dat al het psychisch leed van werknemer veroorzaakt is door de kennelijke onredelijkheid van het ontslag en de aanpassingsstoornis een tijdelijk karakter had, een bedrag aan smartengeld van € 2.500 gerechtvaardigd. Het hof houdt bij dit bedrag rekening met de bedragen die in vergelijkbare gevallen door rechters aan smartengeld zijn toegekend.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-12-2011

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2011:BU8212

Zaaknummer: 200.061.852/01

Rechters: H. de Hek, M.E.L. Fikkers en M.D.C. Boon-Niks

Advocaten: M.A.M. Euverman en M.C. Hoogendam

Wetsartikelen: 7:681 BW en 6:106 BW