

RECHTSPRAAK

werknemer/IJmond Transport Groep BV

Kennelijk onredelijk ontslag. Geen valse of voorgewende reden voor bedrijfseconomisch ontslag. Onvoldoende aanleiding om hogere schadevergoeding dan € 65.000 toe te kennen. Uitbetaling van honderd niet opgenomen vakantiedagen niet in strijd met redelijkheid en billijkheid

Werknemer is sinds 1996 in dienst van IJmond Transport Groep BV (hierna: IJTG). In oktober 2006 is hij uitgevallen als gevolg van tremors in zijn handen. Begin 2008 heeft werknemer zijn werk hervat, maar van december 2008 tot 9 oktober 2009 is hij wederom arbeidsongeschikt. Na verkregen toestemming heeft IJTG de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Werknemer stelt dat het ontslag kennelijk onredelijk is en vordert schadevergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op grond van het gevolgcriterium kennelijk onredelijk is en een schadevergoeding van € 65.000 toegekend. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld en vordert een hogere schadevergoeding. Voorts stelt hij dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat van een valse of voorgewende reden geen sprake is.

Het hof oordeelt als volgt. Dat aan het ontslag een valse of voorgewende reden ten grondslag ligt en dat in feite een arbeidsconflict de reden voor het ontslag is, is onvoldoende komen vast te staan. De stelling van werknemer dat de resultaten van IJTG kunstmatig laag werden gehouden en dat IJTG haar activiteiten niet heeft gestaakt, wordt niet gevolgd. Het hof ziet geen aanleiding een hogere schadevergoeding vanwege het kennelijk onredelijk gegeven ontslag toe te kennen dan de kantonrechter heeft gedaan. Bij de beoordeling van het gevolgcriterium heeft de kantonrechter een juiste maatstaf aangelegd en de omstandigheden van het geval op de juiste wijze meegewogen. Het hof onderschrijft het oordeel dat er geen passende functie voorhanden was, dat het er niet naar uitzag dat werknemer tot zijn pensioendatum arbeidsongeschikt was, dat er geen causaal verband is tussen het harde werken en de tremors en dat ervan mag worden uitgegaan dat werknemer in de toekomst nog inkomsten kan verwerven met zijn eigen onderneming.

Partijen twisten verder over de vraag of het werknemer in zijn functie van commercieel manager geheel vrijstond vakantie op te nemen wanneer hij dat wilde en of werknemer de door hem gestelde honderd vakantiedagen al dan niet heeft opgenomen. De kantonrechter

heeft geoordeeld dat de in artikel 6:248 lid 2 BW bedoelde maatstaven van redelijkheid en billijkheid zich tegen toewijzing van de vordering verzetten. Hiertoe heeft zij, kort gezegd, overwogen dat werknemer er naar eigen zeggen bewust voor heeft gekozen nooit vakantie op te nemen. Het hof is daarentegen van oordeel dat de enkele omstandigheid dat werknemer er bewust voor heeft gekozen geen vakantie op te nemen er niet toe kan leiden dat de eventuele toepasselijkheid van een wettelijke of contractuele regel op grond waarvan IJTG werknemer diens vakantiedagen heeft uit te betalen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. In aanmerking wordt genomen dat IJTG er niet op heeft toegezien dat werknemer daadwerkelijk vakantie opnam en dat zij werknemer in 2002 niet genoten vakantiedagen heeft uitbetaald. IJTG heeft onvoldoende gemotiveerd betwist dat werknemer nog honderd vakantiedagen te goed had. Omdat het hof het begrijpelijk vindt dat IJTG in de omstandigheid dat werknemer er bewust voor heeft gekozen nooit vakantie op te nemen aanleiding heeft gezien tegen deze vordering verweer te voeren – hetgeen overigens ook wordt bevestigd door het feit dat de kantonrechter IJTG op dit punt gelijk heeft gegeven – wordt de wettelijke verhoging gematigd tot nihil.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 03-07-2012

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2012:BX3135

Zaaknummer: 200.079.956/01

Rechters: C. Uriot, R.J.M. Smit en D.J. van der Kwaak

Advocaten: J.W. Stam en J.F.M. Verheij

Wetsartikelen: 7:681 BW en 6:248 lid 2 BW