

RECHTSPRAAK

werkneemster/Automobielbedrijf X

Kennelijk onredelijk ontslag werkgever wegens het niet volledig re-integreren van werknemer in oude functie, maar onder druk zetten een gewijzigde arbeidsovereenkomst te tekenen. Schade voor 50% toe te rekenen aan tekortkoming in de arbeidsovereenkomst. Bedrag € 23.000. Geen immateriële schadevergoeding.

Werknemer is op 10 augustus 1970 in dienst getreden van automobielbedrijf X als automonteur. Werknemer is in 2009 met rugklachten uitgevallen. Volgens de bedrijfsarts en het UWV was werknemer vanaf december 2010 weer volledig inzetbaar. In februari 2011 heeft X met werknemer gesproken. X was van oordeel dat werknemer niet volwaardig functioneerde en daarom een nieuwe arbeidsovereenkomst met bijpassend loon zou krijgen. Werknemer heeft deze arbeidsovereenkomst geweigerd en heeft zich vanwege psychische klachten met ingang van 28 februari 2011 ziek gemeld. Werknemer is vervolgens in behandeling gegaan bij PsyQ. Werknemer heeft geen WIA-uitkering ontvangen want zijn arbeidsongeschiktheid is bepaald op 20%. X heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd tegen 31 juli 2013. Werknemer vordert schadevergoeding van X wegens het onder druk zetten waardoor de tweede arbeidsongeschiktheid is ontstaan en psychische decompensatie. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen, omdat X het niet re-integreren van werknemer niet kon worden verweten.

Het hof oordeelt als volgt. X is, zonder dat vanuit medisch oogpunt twijfel bestond met betrekking tot de vraag of werknemer de overeengekomen werkzaamheden nog wel kon verrichten, min of meer op eigen houtje een koers gaan uitzetten waaruit bleek dat zij zich niet wenste neer te leggen bij het oordeel van de medische sector en ook de visie van werknemer op dat punt niet deelde. Het hof acht dat standpunt van X in strijd met goed werkgeverschap, omdat er op grond van het voorgaande van uitgegaan moet worden dat werknemer wel volledig inzetbaar en arbeidsgeschikt was en ook als zodanig functioneerde. Daar komt bij dat een dergelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden tegenover werknemer – ook al zouden er aanwijzingen geweest zijn dat hij op dat moment iets minder gefunctioneerde – gezien zijn leeftijd, gelet op de duur van zijn dienstverband bij X – alleen onderbroken door de militaire dienstplicht van werknemer – van meer dan 40 jaar en de onbetwiste goede staat van dienst – onredelijk genoemd moet worden. Alleszins begrijpelijk is dat werknemer zich door X overvallen heeft gevoeld en onder druk gezet toen de nieuwe arbeidsovereenkomst met als belangrijkste element een verlaagd salaris aan hem werd voorgelegd. Ook is alleszins voorstelbaar dat werknemer hierdoor ernstig van slag is geraakt.

Die daardoor verstoorde verhouding tussen werknemer en X is nog verder in het slop geraakt door het – ten onrechte – dadelijk stopzetten van de betaling van het prestatieloon en het vanaf juli 2011 niet verder betalen van het loon van werknemer door X. Aldus kan X op basis van haar voormeld tekortschieten wel een verwijt worden gemaakt met betrekking tot het ontstaan van het arbeidsconflict en de daarmee samenhangende arbeidsongeschiktheid, maar kan zij niet (geheel) verantwoordelijk gehouden worden voor het voortduren van de arbeidsongeschiktheid van werknemer gedurende meer dan twee jaar, naar aanleiding waarvan de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Alle omstandigheden van het geval gewogen, is sprake van een kennelijk onredelijke opzegging.

Wat de schadevergoeding betreft oordeelt het hof als volgt. Van belang is dat op het moment van het ontslag onvoldoende aannemelijk was dat werknemer werkloos zou blijven tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Gezien de berekende kans op uitstroom naar een baan van 15% in de berekening van hoelangwerkloos.nl met een ten tijde van het ontslag in aanmerking te nemen werkloosheidsperiode van 2,5 maanden moet echter wel uitgegaan worden van een beperkte kans. Het hof zal daarom uitgaan van de maximale periode van werkloosheid gedurende de periode dat werknemer een WW-uitkering zal ontvangen, te weten tot 19 mei 2016. Dit levert een schade op van € 26.000. Aan een IOAW-uitkering komt werknemer dan niet toe, alhoewel ook niet dadelijk aannemelijk is dat werknemer tegen een vergelijkbaar salaris als thans aan de orde weer aan de slag zal kunnen gaan. Die laatste schade schat het hof op een bedrag van ongeveer € 15.000. De pensioenschade kan op grond van hetgeen door werknemer is gesteld niet nauwkeurig worden berekend. Dat is onder meer afhankelijk van de vraag of hij blijvend als deelnemer kan worden aangemerkt bij een pensioenfonds dat valt onder de bedrijfstak Metaal en Techniek. Dat werknemer pensioenschade lijdt is echter voldoende aannemelijk. Het hof schat deze schade op € 5.000. De totale schade wordt dan berekend op € 46.000. Deze behoeft echter slechts ten dele te worden vergoed aan werknemer op grond van het volgende. Het hof overweegt namelijk dat in het onderhavige geval met name van belang is dat het hof van oordeel is dat X een serieus verwijt treft met betrekking tot het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid van werknemer, doch dat dit verwijt niet het voortbestaan daarvan gedurende lange tijd betreft. Het hof acht het in overeenstemming met de aard en de ernst van de bedoelde tekortkoming van X dat deze de helft van de schade als gevolg van de opzegging vergoedt aan werknemer als een zekere mate van genoegdoening. Dat komt neer op een bedrag van € 23.000. Van immateriële schade is geen sprake (HR 6 juni 2008, *NJ* 2008/383).

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-11-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:4677

Zaaknummer: HD 200.150.614/01

Rechters: C.M. Aarts, C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden en P.P.M. Rousseau

Advocaten: A.A. Slager en C.M.H.M. van Oijen

Wetsartikelen: 7:681 BW