

RECHTSPRAAK

werknemer/Timmerfabriek Nederland BV

Alle omstandigheden wegen mee bij de kennelijk onredelijk ontslagtoets. Het hof ziet geen aanleiding om een hogere vergoeding toe te kennen nu de verwachting bestond dat werknemer na ongeveer twee jaar weer een hoger salaris zou genieten.

Feiten

Werknemer is van 13 augustus 1979 tot 15 juni 2015 bij werkgeefster in dienst geweest in de functie van timmerman. Gedurende het bijna 36-jarige dienstverband hebben de vakinhoudelijke kwaliteiten van werknemer nooit ter discussie gestaan. Werkgeefster heeft in oktober 2014 het UWV toestemming verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens disfunctioneren dan wel verwijtbaar handelen. De toestemming is geweigerd. Bij brief van 14 januari 2015 heeft werkgeefster opnieuw een ontslagvergunningsaanvraag ingediend bij het UWV, ditmaal met als (nieuwe) grondslag een verstoorde arbeidsrelatie. Deze toestemming is dit keer wel verleend. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst per 15 juni 2015 opgezegd. Ten tijde van de opzegging was werknemer 56 jaar. De kantonrechter heeft in eerste aanleg voor recht verklaard dat het ontslag kennelijk onredelijk is en werkgeefster veroordeeld tot betaling van € 10.000 aan schadevergoeding. Beide partijen gaan in beroep.

Oordeel

Kennelijk onredelijke opzegging

Volgens werknemer is de hoogte van de vergoeding gerelateerd aan de aard en de ernst van het tekortschieten van de werkgever. Om die reden had de kantonrechter ook de andere aangevoerde redenen voor de kennelijke onredelijkheid moeten beoordelen, aldus werknemer. De grief slaagt, maar leidt niet tot een ander oordeel. Zoals hiervoor al is overwogen, heeft de kantonrechter de opzegging kennelijk onredelijk geacht vanwege de redenen als genoemd achter het eerste en het laatste gedachtestreepje van de in r.o. 3.2.2. genoemde redenen die werknemer aan zijn vordering ten grondslag heeft gelegd. De redenen genoemd achter het tweede en derde gedachtestreepje verwerpt het hof. Daartoe is het volgende redengevend. Van een valse reden is geen sprake. In dit geval is de arbeidsovereenkomst opgezegd met gebruikmaking van de ontslagvergunning van het UWV

op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. Uit de overgelegde stukken blijkt overduidelijk dat de relatie tussen partijen diepgaand was verstoord. Ook is er geen sprake van een voorgewende reden. Het hof volgt werknemer evenmin in zijn stelling dat de gevolgen van de opzegging voor hem te zwaar zijn in vergelijking met het belang van werkgeefster bij de opzegging. De gevolgen voor werknemer bij de opzegging waren nadelig, maar niet onevenredig zwaar.

Vergoeding

Werkgeefster ziet de (goede) kans van werknemer op ander werk als een omstandigheid die de kantonrechter ertoe had moeten brengen een lagere vergoeding toe te kennen. Het hof kan werkgeefster daarin niet volgen, omdat werknemer door de opzegging van de arbeidsovereenkomst het risico liep van een inkomensdaling, welk risico zich ook heeft gerealiseerd nu werknemer weliswaar ander werk heeft gevonden maar met dat werk een lager salaris is gaan verdienen. Volgens werknemer heeft werkgeefster in strijd gehandeld met de eisen van goed werkgeverschap, althans misbruik van recht gemaakt door twee keer een ontslagvergunningsprocedure bij het UWV te starten met stellingen die een verkeerd beeld schetsten van de situatie en waarvan werkgeefster wist of moest weten dat op een opzegging met gebruikmaking van de vergunning, een procedure als deze zou volgen (kennelijk onredelijk ontslag). De grief faalt. Het vóór 1 juli 2015 bestaande verschil in ontslagroutes werd als onrechtvaardig ervaren, maar dat betekent nog niet dat werkgeefster geen gebruik mocht maken van de mogelijkheden die de wet haar bood. De kantonrechter heeft het passend geacht dat werkgeefster het inkomstenverschil tussen het bij haar verdiende salaris en het salaris dat werknemer in zijn nieuwe baan is gaan verdienen zou compenseren, te rekenen over een periode van twee jaar. Volgens werknemer is zijn schade veel groter. Hij neemt als uitgangspunt dat werkgeefster alle verlies aan inkomen dient te vergoeden tot de pensioengerechtigde leeftijd. Het hof acht dat onjuist. Het gaat om de op 15 juni 2015 te verwachten schade. Kennelijk was de kantonrechter van oordeel dat op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde, de verwachting bestond dat werknemer na ongeveer twee jaar weer een hoger salaris zou genieten. Het hof acht dit zeker niet ondenkbeeldig. Het hof ziet geen aanleiding om een hogere vergoeding toe te kennen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-06-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:2363

Zaaknummer: 200.196.575/01

Rechters: I.B.N. Keizer, M.G.W.M. Stienissen en M. van Ham

Advocaten: J. Meijer en M.M.C. van de Ven

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW