

RECHTSPRAAK

Werknemer (43 jaar) is als bestuurder van Häfele ontslagen. Volgens werknemer is het ontslag kennelijk onredelijk. Daaraan legt werknemer ten grondslag dat het ontslagbesluit niet op juiste formele gronden tot stand is gekomen en dat de gevolgen voor het ontslag te ingrijpend zijn. Werknemer heeft het vennootschapsrechtelijke besluit niet aangevochten.

Het hof oordeelt als volgt. Het antwoord op de vraag of een ontslag kennelijk onredelijk is, hangt af van de omstandigheden van het geval. Met het woord “kennelijk” wordt bedoeld dat de onredelijkheid voor een ieder duidelijk moet zijn. Bij de beoordeling hiervan moeten alle aangevoerde en juist bevonden omstandigheden gezamenlijk en in onderling verband beschouwd in aanmerking worden genomen. Hierbij mag gewicht worden toegekend aan de vraag of de werkgever en de werknemer zich tegenover elkaar conform artikel 7:611 BW hebben gedragen. Een redelijke grond voor het ontslag moet aanwezig zijn. Het hof is van oordeel dat Häfele onvoldoende onderbouwde en zwaarwichtige gronden aan het aan werknemer gegeven ontslag ten grondslag heeft gelegd. Häfele heeft onzorgvuldig gehandeld door werknemer vóór de ontslagaanzegging niet aan te spreken op zijn vermeende disfunctioneren dan wel het door hem gevoerde (investerings)beleid. Bovendien heeft Häfele onzorgvuldig gehandeld door werknemer niet in de gelegenheid te stellen eventueel disfunctioneren te corrigeren of zijn (investerings)beleid aan te passen. Hierdoor heeft Häfele onvoldoende rekening gehouden met de te verwachten nadelige gevolgen van de opzegging voor werknemer. Gelet op dat feit, in samenhang met de leeftijd van werknemer acht het hof voldoende aannemelijk dat zoals werknemer heeft gesteld, het voor hem moeilijk is om ander werk te vinden. Daarbij acht het hof in het bijzonder van belang dat voldoende aannemelijk is dat door het aan werknemer gegeven ontslag een negatief beeld over hem is ontstaan, wat in een relatief kleine markt bezwarend kan werken bij het vinden van een nieuwe dienstbetrekking. Alle omstandigheden, in samenhang bezien, leiden tot het oordeel dat de gevolgen van het ontslag voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met de belangen van Häfele bij het ontslag. Aan het voorgaande doet niet af dat Häfele aan werknemer conform de arbeidsovereenkomst het loon over de opzegtermijn van twaalf maanden heeft betaald. Ten eerste was dit tussen partijen afgesproken, ten tweede werd hiermee niet beoogd een afvloeiingsregeling overeen te komen en ten derde kan hoewel de opzegtermijn in acht is genomen, toch sprake zijn van een kennelijk onredelijk ontslag. Het beroep van Häfele op de nietigheid van de opzegtermijn wordt afgewezen, omdat alleen werknemer zich op deze bepaling mag beroepen. Bij de vaststelling van de hoogte van een eventuele vergoeding ziet het hof, anders dan werknemer, geen reden de kantonrechtersformule (die is bedoeld om de vergoeding bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7: 685 BW te bepalen) toe te passen. Het hof acht een schadevergoeding van € 25.000,- bruto op zijn plaats,

waarbij het hof rekening heeft gehouden met alle omstandigheden van het geval.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-06-2008

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2008:BH2152

Zaaknummer: 104.003.391

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:677 BW en 7:68o BW