

werknemer/werkgever

Ontslag werknemer wegens bedrijfseconomische redenen kennelijk onredelijk. Schadevergoeding gelijk aan outplacementtraject. Aard van schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag verzet zich tegen vergoeding inkomensschade tot pensioen. Stelplicht werknemer. Geen immateriële schade. Habe wenig, habe nichts-verweer faalt

Werknemer (53 jaar) is op 1 januari 2000 bij werkgever (een onderneming die zich richt op de productie en de botteling van alcoholische en niet-alcoholische dranken) in dienst getreden in de functie van bedrijfsleider, laatstelijk tegen een salaris van € 4.624,85 bruto per maand. De arbeidsovereenkomst is per 1 mei 2009 opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen. De kantonrechter heeft aan werknemer een vergoeding van € 7.500 naar billijkheid toegekend, wegens kennelijk onredelijk ontslag. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de toegekende ontslagvergoeding te laag is. Werknemer wijst onder meer op het feit dat werkgever in 2006 en 2007 grote dividenduitkeringen heeft gedaan, terwijl het toen al slecht met het bedrijf ging. Werkgever beroept zich op het habe wenig-verweer.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof oordeelt dat aan de werkgever een grote mate van vrijheid toekomt aangaande de wijze waarop hij zijn bedrijf voert en inricht. Hoewel het personeelsbestand een belangrijk onderdeel van de onderneming vormt, is het niet zo dat bij elke ondernemersbeslissing het personeelsbelang het enig relevante criterium is. Werkgever heeft in eerste aanleg het verweer gevoerd dat het uitgekeerde dividend in desbetreffende jaren een fiscaal-technische aangelegenheid was waarbij feitelijk geen betalingen zijn verricht doch een (oninbare) vordering op een andere concernvennootschap is weggestreept, waarbij die kwijtschelding formeel als dividenduitkering is aangemerkt. Werknemer heeft niet aangegeven hoe bij het achterwege blijven van genoemde fiscaal-technische dividenduitkeringen in 2006/2007, er in 2009 daadwerkelijk meer geld bij werkgever beschikbaar zou zijn geweest dat zou kunnen worden aangewend voor een ontslagvergoeding van werknemer. Dit lag wel op zijn weg. Voor zover werknemer heeft gesteld dat werkgever dan in ieder geval nog zou beschikken over de boekhoudkundige vorderingen op andere groepsmaatschappijen, acht het hof die stelling onvoldoende gemotiveerd, gelet op het daarvoor reeds door werkgever ingenomen standpunt dat het ging om oninbare vorderingen. Daarbij moet ook nog bedacht worden dat er vóór werknemer ook een relatief groot aantal andere werknemers was ontslagen zonder toekenning van enige vergoeding; als er zonder de door werknemer gewraakte dividenduitkering al feitelijk enig bedrag beschikbaar zou zijn, zou dat niet uitsluitend voor werknemer aangewend kunnen worden.

Met betrekking tot de hoogte van de schadevergoeding, overweegt het hof als volgt. Ten aanzien van de gevorderde schadevergoeding geldt dat de stel- en bewijsplicht bij werknemer ligt. Werknemer heeft weliswaar een berekening gemaakt van zijn schade als gevolg van het ontslag, namelijk door vergelijking van het bij werkgever verdiende loon tot aan de vermoedelijke pensioendatum met het bij de nieuwe werkgever verdiende loon, neerkomende op ruim € 143.000 bruto te verhogen met de schade van ruim € 21.000 voor de periode dat werknemer aangewezen was op een WW-uitkering. Dit is evenwel niet de in aanmerking te nemen schade. Het gaat immers bij het gevolgcriterium niet om het nadeel dat het ontslag zelf teweeg brengt, maar om de daaruit voor de werknemer voortvloeiende (materiële en immateriële) nadelen, gerelateerd aan de aard en de ernst van het tekortschieten van de werkgever in zijn verplichting als goed werkgever te handelen. Ter zake van het materiële nadeel dat het gevolg is van het feit dat werkgever heeft nagelaten voor een deugdelijke om- en bijscholing dan wel outplacement zorg te dragen met het oog op het te verlenen ontslag aan werknemer, heeft werknemer gesteld dat het door de kantonrechter begrote bedrag te laag is, maar hij heeft zelf geen aanknopingspunten gegeven voor het berekenen van deze schadepost. Bij het ontbreken van een dergelijke deugdelijke schadeberekening mag de rechter dit nadeel naar billijkheid op een bedrag begroten met toepassing van artikel 6:97 BW. Het hof acht geen termen aanwezig om de schade voor deze tekortkoming op een ander bedrag te begroten dan de kantonrechter heeft gedaan, waarbij hij rekening heeft gehouden met alle omstandigheden, waaronder ook de beperkte draagkracht van werkgever. Voor zover werknemer stelt dat hij daarnaast ook nog aanspraak heeft op vergoeding voor immaterieel leed, overweegt het hof dat hetgeen hij daartoe aanvoert die – verder niet toegelichte – vordering niet kan dragen. Weliswaar biedt het hiervoor aangehaalde arrest Rutten/Breed de ruimte voor een immateriële schadevergoeding indien daarvoor termen zijn, maar naar 's hofs oordeel gelden daarvoor verder wel de normale eisen van artikel 6:106 BW, en is een meer of minder psychisch onbehagen en zich gekwetst voelen – waarmee het merendeel van de gegeven ontslagen gepaard pleegt te gaan – voor toekenning van zodanige schade onvoldoende (vgl. HR 6 juni 2008, NJ 2008, 323). Het feit dat werknemer 90 sollicitatiebrieven heeft moeten schrijven om zijn huidige baan te vinden, levert naar 's hofs oordeel niet een bijzondere omstandigheid op die toekenning van immateriële schadevergoeding rechtvaardigt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-09-2011

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2011:BS8663

Zaaknummer:

Rechters: J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en R.A. Zuidema

Advocaten: J.D. Witteveen en J.V. van Ophem

Wetsartikelen: 7:681 BW, 6:97 BW en 6:106 BW