

RECHTSPRAAK

werknemer/X Vlaggen B.V.

Schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag (artikel 81 Wet RO). Stelplicht werknemer

(Cassatieberoep van AR 2012-0844.) Werknemer (59 jaar) is op 1 oktober 1971 in dienst getreden bij een rechtsvoorgangster van werkgever. De arbeidsovereenkomst is met toestemming van het UWV WERKbedrijf opgezegd per 1 september 2009 wegens bedrijfseconomische redenen. Het ontslag van werknemer vond plaats in het kader van een reorganisatie van X Group, waarbij dertien arbeidsplaatsen kwamen te vervallen bij werkgever en tien arbeidsplaatsen bij X Vlagproductie B.V. In het kader van de reorganisatie is tussen X Vlagproductie B.V. enerzijds en FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond anderzijds een sociaal plan overeengekomen dat onder meer voorziet in een eenmalige vergoeding in de vorm van een bruto-uitkering ineens, gebaseerd op een fictieve aanvulling op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). Aan de werknemers van werkgever die ten gevolge van bedoelde reorganisatie zijn ontslagen, is een uitkering overeenkomstig het sociaal plan aangeboden en uitbetaald. Werknemer ontving in dat kader € 13.421,70 bruto. Werknemer is voorts een WW-uitkering toegekend voor de duur van maximaal 38 maanden. Volgens werknemer is het ontslag kennelijk onredelijk omdat het afspiegelingsbeginsel verkeerd zou zijn toegepast (geen uitwisselbare functies). Voorts doet hij een beroep op het gevolgen criterium. Het hof oordeelde het ontslag kennelijk onredelijk vanwege het bijzonder lange dienstverband en de leeftijd van werknemer, afgezet tegen de geringe vergoeding conform het sociaal plan. Het beroep op verkeerde toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt afgewezen. Tegen dit oordeel alsook tegen de toegekende schadevergoeding van € 25.000 (want te laag) keert werknemer zich in cassatie.

De A-G (Spier) concludeert als volgt. De eerste klacht faalt, uit de stukken van werknemer zelf volgt dat hij wel degelijk werkzaam was in de categorie uitwisselbare functies. Wat de hoogte van de schadevergoeding betreft, concludeert de A-G als volgt. Wanneer de rechter een opzegging kennelijk onredelijk acht, moet hij een schadevergoeding toekennen. De schadevergoeding is een bijzondere vorm van schadevergoeding wegens wanprestatie/niet als een goed werkgever handelen. Deze in artikel 7:681 lid 1 BW bedoelde vergoeding heeft vooral als doel een zekere genoegdoening (ook wel genoemd 'pleister op de wonde') te verschaffen, in overeenstemming met de aard en de ernst van de tekortkoming van de wederpartij. Het hof heeft het door de Hoge Raad voorgeschreven procédé (Rutten/Breed) keurig gevolgd. Het hof heeft acht geslagen op de leeftijd van werknemer, de duur van het dienstverband, zijn slechte kansen op de arbeidsmarkt, de geringe omvang van de afvloeiingsuitkering, de verhouding tot

andere werknemers en de noodzaak van de werkgever om te reorganiseren. Anders dan werknemer kennelijk meent, heeft hij geen aanspraak op vergoeding van alle pretense schade, alleen al niet omdat dat ertoe zou leiden dat werkgevers praktisch gesproken niet van werknemers af zouden kunnen komen, zelfs niet in situaties waarin een reorganisatie onvermijdelijk is.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 01-03-2013

ECLI: ECLI:NL:HR:2013:BY7852

Zaaknummer: 12/01885

Rechters: G. Snijders, C.A. Streefkerk en M.A. Loth

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:611 BW en 6:97 BW