

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

***Oud ontslagrecht. Geen kennelijk onredelijk ontslag. De voor het ontslag aangevoerde bedrijfseconomische redenen vormen geen valse of voorgewende redenen. Vastgestelde schadevergoeding wordt verlaagd van € 75.000 naar € 60.000 naar aanleiding van verborgen grief werkgever incidenteel hoger beroep.***

### *Feiten*

Werknemer is per 1 juli 1992 in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van werkgever in de functie van verkoopmedewerker van industriële (kurk)producten en verpakkingsmaterialen. Werkgever heeft het UWV op 11 juli 2014 verzocht toestemming te geven om de arbeidsverhouding met werknemer te beëindigen vanwege bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft op 24 september 2014 toestemming verleend en vervolgens heeft werkgever de dienstbetrekking op 26 september 2014 opgezegd tegen 1 april 2015. In de onderhavige procedure vorderde werknemer in eerste aanleg primair om de arbeidsovereenkomst te herstellen en subsidiair om werkgever te veroordelen tot betaling van een bedrag aan inkomensschade en schadevergoeding wegens pensioenbreuk, te vermeerderen met adviseurskosten. In het vonnis heeft de kantonrechter overwogen dat de aan de opzegging van het dienstverband van werknemer ten grondslag gelegde redenen niet als voorgewend of vals kunnen worden gekwalificeerd, maar dat de gevolgen van de opzegging voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van werkgever bij die opzegging. De kantonrechter heeft de door werkgever aan werknemer te betalen schadevergoeding vastgesteld op € 75.000.

### *Oordeel*

In de toelichting op een van de grieven herhaalt werknemer zijn betoog dat hij op grond van de systematiek 1998 ook over de periode vanaf 2009 recht heeft op een jaarlijkse salarisverhoging omdat hij goed heeft gefunctioneerd. Het hof verwerpt dit betoog. Deze grieven falen. Dan de valse of voorgewende reden. Het hof acht hetgeen werknemer heeft gesteld onvoldoende om te concluderen dat de door werkgever opgegeven ontslaggrond niet de werkelijke ontslaggrond was. Het hof komt tot de slotsom dat ook geen sprake is van een voorgewende reden. Dan het gevolgen criterium. In de toelichting op deze grief wijst werknemer op binnen werkgever/zustervennootschap bestaande vacatures, maar het feit dat die vervuld werden zegt zonder nadere toelichting, die werknemer niet in voldoende mate heeft gegeven, niets over het belang van werkgever bij de invoering van de nieuwe structuur.

De grief faalt. Grief III keert zich tegen de afweging door de kantonrechter van alle omstandigheden in het kader van het gevolgcriterium. De door werkgever ten tijde van de opzegging aan werknemer aangeboden voorzieningen beoordeelt het hof, evenals de kantonrechter, als te mager. De slotsom is dat, mede in aanmerking genomen de voor werknemer getroffen voorzieningen en de voor werknemer bestaande mogelijkheden om ander passend werk te vinden, de gevolgen van de opzegging voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van werkgever bij de opzegging. Grief III faalt derhalve voor zover de grief betrekking heeft op het oordeel van de kantonrechter 'dat de balans doorslaat in de richting van een kennelijk onredelijk ontslag'. Dan de vergoeding. Met zijn grief XI komt werknemer op tegen de vaststelling van de schadevergoeding op een bedrag van € 75.000. De omstandigheden die het hof met name van belang acht voor de bepaling van de hoogte van de schadevergoeding zijn aan de ene kant de lange duur van de dienstbetrekking, de gevorderde leeftijd van werknemer, de door hem ondervonden gezondheidsklachten in de periode voorafgaand aan de opzegging, de omstandigheid dat het ontslag hem niet te verwijten valt, de beperkte kansen die het hof toedicht aan werknemer op de arbeidsmarkt en de aanzienlijke inkomensachteruitgang die voor hem te voorzien viel als gevolg van het ontslag. Het hof zal, alle voormelde omstandigheden in aanmerking genomen, de aan werknemer toekomende schadevergoeding naar billijkheid begroten op € 60.000. In zoverre slaagt de verborgen grief van werkgever in het incidenteel hoger beroep gedeeltelijk. Al het voorgaande leidt tot de slotsom dat het vonnis dient te worden vernietigd voor zover werkgever daarbij is veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 75.000 bruto.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 16-01-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2018:135

**Zaaknummer:** 200.184.695\_01

**Rechters:** J.A.M. van Schaik-Veltman, H.E. HAE Uniken Venema en A.W. Rutten

**Advocaten:** J.C.M. Nuijten en H.P. Kamerbeek

**Wetsartikelen:** 7:681 (oud) BW