

RECHTSPRAAK

Werknemer (55 jaar) is met ingang van 20 maart 1989 bij Wadcon in dienst gekomen als tekenaar/constructeur senior op basis van een arbeidsovereenkomst. Vanaf 2003 s bij Wadcon een negatief eigen vermogen ontstaan. Begin 2005 is een aantal werknemer van Wadcon ontslagen. Eind 2005 vindt er opnieuw een ontslagronde plaats, waarbij ook werknemer wordt ontslagen. Geen van alle ontslagen werknemers heeft een vergoeding ontvangen van Wadcon. Werknemer heeft de laatste jaren van zijn dienstverband een hoog ziekteverzuim gehad. Van 2000 tot en met week 8 van het jaar 2005 bedroeg zijn ziekteverzuim gemiddeld 41%. Werknemer stelt dat het hem verleende ontslag kennelijk onredelijk is. Wegens het ontbreken van een vergoeding zijn de gevolgen van het ontslag volgens hem te ernstig in vergelijking met het belang van Wadcon bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer vordert een schadevergoeding van € 63.900 conform de kantonrechtersformule. Wadcon betwist dat het ontslag kennelijk onredelijk is. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer toegewezen tot een bedrag van € 35.000. Zowel de Wadcon als werknemer hebben hoger beroep ingesteld.

Het hof stelt voorop dat bij het antwoord op de vraag of een verleend ontslag kennelijk onredelijk is, volgens vaste rechtspraak alle omstandigheden van het geval dienen te worden meegewogen (vgl. HR 1 december 1961, *NJ* 1962, 78 en 10 juni 2005, *JAR* 2005,174). Het enkele feit dat een voorziening ontbreekt, maakt het ontslag echter nog niet kennelijk onredelijk. De bedrijfseconomische oorzaak is door partijen niet betwist. De gevolgen voor de werknemer zijn ingrijpend. Werknemer maakt gezien zijn leeftijd (ruim 52 jaar ten tijde van het ontslag), eenzijdige werkervaring en opleiding, ook vanwege de eisen die in de branche waar hij op aangewezen is, weinig kans op de arbeidsmarkt. Zijn persoonlijke situatie maakt zijn kansen op het vinden van ander werk nog geringer. Werknemer heeft de zorg voor zijn langdurige zieke partner, die met zich brengt dat hij zich niet altijd volledig kan inzetten voor zijn werk. Het enkele feit dat een op zichzelf voor de positie op de arbeidsmarkt relevante omstandigheid, zoals de thuissituatie of de leeftijd, in de risicosfeer van een werknemer ligt, betekent nog niet dat die omstandigheid niet kan worden meegewogen. Dat is anders indien de werknemer van het ontstaan of voortbestaan van die omstandigheid een verwijt kan worden gemaakt, maar gesteld noch gebleken is dat daarvan betreffende de thuissituatie van werknemer sprake is.

Omdat beide partijen zich niet hebben onvoldoende werk van bijscholing van werknemer hebben gemaakt, zal het hof wel rekening houden met de slechts positie van werknemer op de arbeidsmarkt, maar dit geen van de partijen aanrekenen. Het langdurig ziekteverzuim speelt geen rol, daar werknemer geen verwijt valt te treffen van de oorzaak. Nu de financiële situatie

van Wadcon weliswaar slecht was, maar niet zo slecht dat zij niet in staat was een, zij het beperkte, financiële vergoeding voor werknemer te treffen, bijvoorbeeld bestaande in de aanvulling van diens WW-uitkering gedurende enige tijd, is het aan werknemer verleende ontslag kennelijk onredelijk.

Anders dan werknemer meent is er geen ruimte voor toepassing van de kantonrechtersformule. Deze formule is volgens het hof bedoeld voor een andere procedure, welke zodanig verschilt van de 681-procedure dat toepassing daarvan niet geoorloofd is. Rekening houdend met de hiervoor vermelde omstandigheden, waarbij het hof in het bijzonder betekenis toekent aan de geringe financiële spankracht van Wadcon, acht het hof een schadevergoeding van € 20.000 bruto op zijn plaats. Dit bedrag komt ongeveer overeen met een aanvulling van de WW-uitkering van werknemer tot 100% gedurende een periode van twee jaren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-12-2008

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2008:BG9248

Zaaknummer: 107.002.064/01

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:685 BW