

RECHTSPRAAK

mr. Gustenhoven in zijn hoedanigheid van curator in het faillissement van werkgever/werknemer

Ontslag 54-jarige arbeidsongeschikte werknemer (80-100% AOG) met 33 dienstjaren zonder enige vergoeding, is kennelijk onredelijk. Vergoeding naar billijkheid, nu de voorziening zich niet nauwkeurig laat vaststellen

Werknemer (geboren 1956) is in 1977 in dienst getreden van werkgever als verkoopmedewerker binnendienst. Als gevolg van een fietsongeval medio 2001 en een later gebleken aangeboren afwijking is werknemer blijvend beperkt geraakt in zijn mogelijkheden. Vanaf 1 november 2009 is werknemer 80-100% arbeidsongeschikt. Zijn arbeidsduur werd teruggebracht naar acht uur per week tegen een loon van € 357,62 bruto per maand. De arbeidsovereenkomst is – samen met die van drie andere werknemers – met toestemming van het UWV wegens bedrijfseconomische redenen per 1 augustus 2010 opgezegd. De kantonrechter heeft het ontslag van werknemer kennelijk onredelijk geoordeeld en hem billijkheidshalve een vergoeding van € 7.500 toegekend. Tegen dit oordeel keert werkgever zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Naar het oordeel van het hof ligt de aanleiding voor het ontslag, te weten de aangevoerde bedrijfseconomische omstandigheden, geheel in de risicosfeer van werkgever. Voorts vloeit uit de objectieve vaststaande gegevens in deze zaak al voort dat het arbeidsmarktperspectief van werknemer ten tijde van zijn ontslag zeer gering was. Het hof kijkt dan naar de leeftijd van werknemer ten tijde van het ontslag (ruim 54), de duur van zijn dienstverband (33 jaar) en de aard van zijn werkzaamheden (waarvan niet is gesteld of gebleken dat daar bij andere werkgevers voldoende vraag naar is en/of het aanbod voor dergelijk werk schaarser is dan de vraag), en de zeer geringe inzetbaarheid van werknemer vanwege zijn arbeidsongeschiktheid. In het rapport van de arbeidsdeskundige leest het hof overigens niet dat werknemer zich weigerachtig heeft opgesteld ten aanzien van reële andere mogelijkheden. Als die er zouden zijn geweest, dan zou de arbeidsdeskundige dat ongetwijfeld hebben genoteerd, omdat dat nu juist de onderzoeksvraag van UWV WERKbedrijf was. De eventuele scholing van werkgever doet aan het voorgaande niet af. Er is derhalve sprake van een kennelijk onredelijk ontslag. Voor wat de omvang van de vergoeding betreft is het hof van oordeel dat aan de zijde van werknemer rekening moet worden gehouden met het gegeven dat

de weggevalle inkomsten uit werk niet zijn voornaamste inkomstenbron vormden. Zijn arbeidsomvang was immers nog slechts acht uur per week. Naar het oordeel van het hof heeft werkgever ook niet geheel ten onrechte een vraagteken geplaatst bij de inzetbaarheid van werknemer op langere termijn. Werknemer heeft immers zelf aangegeven dat zijn fysieke situatie alleen maar zal verslechteren. Onder deze omstandigheden is niet met enige mate van nauwkeurigheid aan te geven welke voorziening van een goed werkgever in dit geval verwacht mocht worden. Het hof kan zich vinden in het bedrag dat door de kantonrechter naar billijkheid is bepaald.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-09-2013

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2013:6679

Zaaknummer: 200.097.017/01

Rechters: K.E. Mollema, M.E.L. Fikkers en J.M. der Rowel-van Linde

Advocaten: R.J.L. Gustenhoven en F. von Werdmüller Elgg

Wetsartikelen: 7:681 BW