

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontslag 59-jarige werknemer kennelijk onredelijk wegens onvoldoende inspanningen werknemer aan ander werk te helpen. Eerder dienstverband (ondanks onderbreking van zeven maanden) relevant gezichtspunt. Het niet aanbieden van scholing terwijl een werknemer er niet om vraagt, is een neutrale factor totdat het moment van ontslag in zicht komt. Dan dient een werkgever (om)scholing met een werknemer te bespreken

Werknemer (62 jaar) is op 1 februari 1996 bij werkgever (handel in exclusieve openhaarden) in dienst getreden in de functie van logistiek medewerker. Werknemer is sinds 1988 – met een onderbreking van zeven maanden – eveneens werkzaam geweest voor (de rechtsvoorganger van) werkgever. De arbeidsovereenkomst met werknemer en vijf andere werknemers is met toestemming van het UWV opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemer heeft geen ontslagvergoeding gekregen. Er zijn evenmin andere voorzieningen getroffen. De kantonrechter heeft het ontslag kennelijk onredelijk geoordeeld. Herstel van de arbeidsovereenkomst lag niet in de reden vanwege de bedrijfseconomische noodzaak. Wel werd een vergoeding van € 17.000 toegekend. Tegen dit oordeel keert werkgever zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof komt op grond van alle omstandigheden van het geval tot de conclusie dat, met name gelet op de voorzienbaar beperkte kansen van werknemer op de arbeidsmarkt ten tijde van de ingang van het ontslag gezien zijn leeftijd (toen 59 jaar) en eenzijdige werkervaring, en de lange duur van het dienstverband bij werkgever (waarbij niet alleen het laatste dienstverband van ruim 15 jaar, maar ook het eerdere dienstverband van bijna 7,5 jaar als relevant gezichtspunt wordt genoemd), van werkgever meer had mogen worden verwacht dan een vrijstelling van werk. Werkgever heeft naar het oordeel van het hof onvoldoende aangetoond dat zij geen ruimte had voor het verstrekken van een vergoeding. De overgelegde financiële stukken vermelden een aanzienlijk eigen vermogen in 2009 en 2010 (€ 685.414 resp. € 601.205). Dat duidt er zonder nadere onderbouwing – die ontbreekt – niet op dat het aanbieden van enige vergoeding onmogelijk of onverantwoord was. Of werkgever daarvoor had kunnen of moeten reserveren, zoals de kantonrechter heeft overwogen, acht het hof daarbij van minder belang. Aan werkgever kan verweten worden dat zij zich niet heeft ingespannen om werknemer aan ander werk te helpen. Tot aan het moment van ontslag was het niet-scholen van werknemer een neutrale omstandigheid, omdat werknemer zelf ook geen

behoefte had zich te scholen. Vanaf het moment dat het ontslag in zicht kwam, had de werkgever op zijn minst omscholing moeten bespreken. Derhalve zijn de gevolgen van de opzegging voor werknemer te ernstig in vergelijking met het belang van werkgever bij opzegging. Dit maakt dat het hof evenals de kantonrechter de opzegging als kennelijk onredelijk beoordeelt.

Aan werkgever wordt met name verweten dat hij zich niet heeft ingespannen om werknemer aan ander werk te helpen. In het licht van de overige hiervoor genoemde omstandigheden, met name de leeftijd, de duur van het dienstverband en de kansen op de arbeidsmarkt, acht het hof het redelijk om aan werknemer een schadevergoeding toe te kennen op basis van twintig maanden inkomensderving à € 778 bruto per maand. Dat komt neer op een bedrag van ca. € 15.500 bruto. Gelet op het feit dat werkgever niet heeft betwist dat werknemer (enige) pensioenschade lijdt komt het hof de door de kantonrechter vastgestelde schadevergoeding van € 17.000 bruto redelijk voor.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 24-12-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:6339

Zaaknummer: HD 200.109.538/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, M. van Ham en J.H.C. Schouten

Advocaten: C.J. Meijer en F. von Werdmüller Elgg

Wetsartikelen: 7:681 BW