

RECHTSPRAAK

werknemer/Voortman Kantoormeubelen B.V.

Opzegging arbeidsovereenkomst 60-jarige gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer – die vanaf zijn geboorte gehandicapt (doofstom) is – na een dienstverband van bijna 44 jaar, is kennelijk onredelijk. Voorzieningen bestaande uit vergoeding van één maandsalaris en toegezegde arbeidsbemiddeling zijn onvoldoende.

Werknemer is sinds 1970 in dienst van Voortman. Hij is vanaf zijn geboorte gehandicapt (doofstom). Zijn werkzaamheden bestonden al die tijd uit eenvoudig, ongeschoold werk. Sinds 1999 is werknemer als gevolg van rugklachten gedeeltelijk arbeidsongeschikt en ontvangt hij een WAO-uitkering. De arbeidsovereenkomst is wegens bedrijfseconomische redenen tegen 31 oktober 2012 opgezegd. Bij wijze van ontslagvergoeding heeft werknemer een brutomaandsalaris meegekregen. Tevens kwam werknemer in aanmerking voor arbeidsbemiddeling door een derde partij, op kosten van Voortman. Centrale vraag in de onderhavige procedure is of de opzegging op grond van het gevolgen criterium kennelijk onredelijk is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit geval hebben we te maken met een ongeschoolde, meervoudig gehandicapte werknemer van (per datum ontslag) 60 jaar oud, die zijn hele arbeidzame leven in dienst heeft gesteld van één en dezelfde werkgever. Gedurende het dienstverband heeft hij geen enkele scholing genoten. Een dergelijk eenzijdig, langdurig dienstverband brengt een bijzondere verantwoordelijkheid mee voor de werkgever, ook waar het de afloop van de arbeidsrelatie betreft. Gelet op de gevorderde leeftijd van betrokkene, diens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en het ontbreken van enige scholing, waren diens kansen op de arbeidsmarkt per datum ontslag als zeer slecht in te schatten. Dat blijkt ook wel uit het gegeven dat werknemer sindsdien werkeloos is gebleven. De inkomenspositie van werknemer is na diens ontslag aanmerkelijk verslechterd. Zijn inkomensachteruitgang bedraagt € 408,45 bruto per maand. Aan Voortman moet worden toegegeven, dat het in dienst nemen van een gehandicapte werknemer bij een later ontslag wegens bedrijfseconomische redenen in beginsel niet mag leiden tot een hogere vergoeding dan bij een werknemer die bij indiensttreding gezond van lijf en leden is. Dat beginsel verliest echter aan kracht bij een zeer langdurig dienstverband als het onderhavige, waar de handicap kennelijk niet in de weg heeft gestaan aan een productieve bijdrage aan het bedrijfsresultaat. Hoe dan ook, feit is dat deze specifieke handicap (doofstomheid) niet tot diens latere gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

(rugklachten) heeft geleid. De rugklachten zijn kennelijk pas tijdens de loop van het dienstverband ontstaan. Aan Voortman moet verder worden toegegeven dat voldoende aannemelijk is geworden dat haar financiële positie ten tijde van het ontslag weinig rooskleurig was. Dat deze positie echter dusdanig slecht was dat deze in de weg stond aan het toekennen van een meer ruimhartige ontslagvergoeding aan werknemer is echter niet aannemelijk gemaakt. Aan Voortman moet ten slotte worden toegegeven dat zij zich wel degelijk om de toekomst van werknemer heeft bekommerd, door de toegezegde arbeidsbemiddeling te financieren. Onvoldoende aannemelijk is echter geworden dat deze bemiddeling wel (voldoende) was toegerust voor de bijzondere eisen die daaraan in het geval van werknemer mochten worden gesteld. Geoordeeld wordt dat het ontslag kennelijk onredelijk is. De schadevergoeding wordt begroot op € 20.000.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-04-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2014:10525

Zaaknummer: 2395040 CV EXPL 13-6669

Rechters: F.M. Visser

Advocaten: D.C. Coppens en P.F. Keuchenius

Wetsartikelen: 7:681 BW