

RECHTSPRAAK

Voortman Kantoormeubelen B.V./werknemer

Ontslag meervoudig gehandicapte werknemer wegens bedrijfseconomische redenen is kennelijk onredelijk. Bijzondere verantwoordelijkheid werkgever. Schadevergoeding € 12.500 bruto.

Werknemer is op 16 november 1970 bij Voortman in dienst getreden. Vanaf zijn geboorte is werknemer doof en verbaal gehandicapt. Tot 2004 werd hij ingezet bij de montage van kasten, daarna was hij belast met inpakwerkzaamheden. Omstreeks 1999 kreeg hij ernstige rugklachten. In verband daarmee werd hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard. Werknemer heeft zijn werkzaamheden gedurende 20 uur per week kunnen voortzetten. Sinds 2009 wordt Voortman geconfronteerd met een sterk teruglopende markt en toenemende verliezen. Op 5 juni 2012 heeft Voortman op bedrijfseconomische gronden een ontslagvergunning aangevraagd voor werknemer en vijf andere werknemers, welke het UWV op 23 juli heeft verleend. Voortman heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer bij brief van 23 juli 2012 opgezegd. Bij wijze van ontslagvergoeding heeft Voortman een bedrag aan werknemer betaald gelijk aan een maandsalaris. Werknemer heeft gevorderd voor recht te verklaren dat het hem gegeven ontslag kennelijk onredelijk is en Voortman deswege te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding ten bedrage van € 25.000 ter zake van inkomensderving en van € 1.414,94 wegens pensioenschade. De kantonrechter heeft bij het bestreden vonnis de door werknemer gevorderde verklaring voor recht gegeven en Voortman veroordeeld werknemer een bedrag te betalen van € 20.000. Het hof oordeelt als volgt. Het debat tussen partijen spitst zich erop toe of Voortman, door werknemer voornoemde vergoeding toe te kennen en hem in aanmerking te brengen voor de arbeidsbemiddeling, een adequate voorziening heeft getroffen. Aan de kant van werknemer gaat het hof uit van de omstandigheid dat werknemer meervoudig gehandicapt is. Daarnaast is zijn arbeidsverleden eenzijdig, gezien het feit dat hij inmiddels 42 jaar in dienst was. Het hof acht het reeds op grond hiervan onrealistisch om aan te nemen dat werknemer nog kansen op de arbeidsmarkt had. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat de genoemde omstandigheden een bijzondere verantwoordelijkheid meebrachten voor Voortman als werkgever, ook waar het de afloop van de arbeidsrelatie betreft. Als goed werkgever behoorde zij zich de belangen van werknemer aan te trekken, zonder dat daarmee gezegd is dat zij daarmee het risico van de arbeidshandicap moet dragen. Ook zonder die beperking zou werknemer, gezien zijn leeftijd en eenzijdige arbeidsverleden, praktisch gesproken niet meer bemiddelbaar zijn geweest op de arbeidsmarkt. Hetgeen hiervoor is overwogen brengt het hof in navolging van de

kantonrechter tot het oordeel dat Voortman een financiële voorziening voor werknemer had moeten treffen die verder gaat dan de aangeboden arbeidsbemiddeling en de betaling van een maandsalaris. In onderhavig geval laat de schadevergoeding zich niet begroten of schatten maar zal het hof deze naar billijkheid vaststellen op € 12.500 bruto. Het hof is zich ten volle bewust van het tot op zekere hoogte arbitraire karakter van de mate waarin, zoals het in de wetsgeschiedenis wordt genoemd, een 'pleister op de wonde' moet worden aangebracht, maar meent dat met genoemd bedrag moet worden volstaan. Daarmee wordt werknemer in staat gesteld zijn WW-uitkering gedurende ruim twee jaar aan te vullen. Verder neemt het hof hierbij in aanmerking dat werknemer naast deze uitkering een WAO-uitkering ontvangt en dat hij pensioenschade heeft tot het door hem opgevoerde bedrag. Als overwegend in het ongelijk gestelde partij zal Voortman worden veroordeeld in de kosten van het principale appel. In incidenteel appel moet werknemer de kosten dragen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-05-2015

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2015:1844

Zaaknummer: 200.152.814-01

Rechters: D.J. van der Kwaak, S.F. Schütz en D. Kingma

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

Wetsartikelen: 7:681 BW