

RECHTSPRAAK

## HSB Bouw BV/werknemer

### ***Ontslag 60-jarige ijzervlechter die op 14-jarige leeftijd in dienst was getreden van werkgever en gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geraakt door een arbeidsongeval, is kennelijk onredelijk.***

Werknemer (geboren 1952) is op 14-jarige leeftijd (sinds 1966) in dienst getreden van HSB als ijzervlechter. Tot 2001 werkte werknemer fulltime. Na een arbeidsongeval (val van een trap) is werknemer 25-35% arbeidsongeschikt en verricht hij bij HSB nog voor 25 uur werkzaamheden. Op 6 juni 2012 heeft HSB in verband met het opheffen van haar vlechtafdeling aan UWV WERKbedrijf (UWV) toestemming verzocht om de arbeidsovereenkomst met onder andere werknemer op te zeggen. De arbeidsovereenkomst is met toestemming van het UWV opgezegd tegen 25 januari 2013. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de opzegging kennelijk onredelijk is en de door HSB te betalen schadevergoeding begroot op € 20.000.

Het hof oordeelt als volgt. Daargelaten of de kantonrechter een en ander heeft miskend, is het hof met hem van oordeel dat zich in dit geval zulke bijzondere omstandigheden voordoen dat het ontslag van werknemer op de voet van het gevolgcriterium van artikel 7:681 lid 2 onderdeel b (oud) BW kennelijk onredelijk is. Werknemer is op 14-jarige leeftijd bij HSB in dienst getreden en hij was per de datum van het ontslag (25 januari 2013) 60 jaar oud. Hij is dus 46 jaar bij HSB in dienst geweest zonder relevante voorafgaande werkervaring. Werknemer heeft gedurende zijn gehele dienstverband bij HSB hetzelfde werk van ijzervlechter verricht en gedurende zijn dienstverband geen (verdere) scholing gekregen. Zonder enige partij iets te verwijten kan louter feitelijk worden vastgesteld dat werknemer geen verdere scholing heeft genoten en hij een eenzijdig arbeidsverleden had op het moment dat zijn arbeidsovereenkomst eindigde. Bij de beoordeling van de vraag of het ontslag als kennelijk onredelijk moet worden beoordeeld, dient voorts in aanmerking te worden genomen dat werknemer in 2001 gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geraakt. HSB heeft niet, althans onvoldoende gemotiveerd bestreden dat werknemer arbeidsongeschikt is geworden door een ongeval op het werk zoals door hem beschreven en met stukken onderbouwd (val van 5 meter van ladder en daardoor verbrijzelde rechterhiel). Hier volstaat vast te stellen dat werknemer ten tijde van zijn ontslag gedeeltelijk arbeidsongeschikt was en hij beperkingen bij het verrichten van zijn werk had. Dat de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van werknemer van invloed is op de mogelijkheden van werknemer om na zijn ontslag ander werk te vinden, behoeft geen betoog. Niet van betekenis is dat werknemer destijds schadevergoeding heeft ontvangen van de verzekeraar van HSB, zoals door HSB is aangevoerd. Die schadevergoeding moet overigens ook al daarom buiten beschouwing blijven omdat HSB niet heeft toegelicht

hoe die schadevergoeding is berekend en het op voorhand niet aannemelijk is dat bij de bepaling van de hoogte daarvan een rol kan hebben gespeeld dat werknemer tien jaar daarna zou worden ontslagen. De omstandigheid dat werknemer een (gedeeltelijke) WAO-uitkering ontving, doet evenmin ter zake. Aan de berekening van [www.hoelangwerkloos.nl](http://www.hoelangwerkloos.nl) komt geen betekenis toe (53 dagen werkloos), omdat niet blijkt dat rekening is gehouden met de arbeidsongeschiktheid van werknemer.

Klaarblijkelijk heeft zij in de periode kort vóór en na de ontslagaanvraag aan de betrokken ijzervlechters, onder wie dus ook werknemer, meegedeeld te zullen onderzoeken of er herplaatsingsmogelijkheden waren (zonder evenwel garanties te geven). Omdat HSB voorts een bijzondere zorgplicht had jegens werknemer – het was HSB bekend dat werknemer een eenzijdige werkervaring had, al 46 jaar bij haar werkzaam was, geen sollicitatie-ervaring had en, mede ook gezien zijn handicap, hulp nodig zou hebben bij het vinden van ander werk – mocht van haar worden verwacht dat zij werknemer zou bijstaan in het vinden van een nieuwe baan. Gezien de bijzondere positie van werknemer mag hem niet worden verweten dat hij in de periode na de ontslagaanzegging van 23 juli 2012 kennelijk geen concrete sollicitatieactiviteiten heeft ontplooid. De opzegging is dus kennelijk onredelijk. Het bedrag aan schadevergoeding blijft gelijk.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 18-08-2015

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2015:3372

**Zaaknummer:** 200.148.640/01

**Rechters:** D.J. van der Kwaak, J.E. Molenaar en L.A.J. Dun

**Advocaten:** S. van Ketel en E.E.P. Gosling-Verheijen

**Wetsartikelen:** 7:681 (oud) BW