

RECHTSPRAAK

Kern

Werkneemster (geboren 1974) is in 1994 in dienst getreden van Actomat. In 2002 is werkneemster arbeidsongeschikt wegens ziekte geworden. Nadien is een situatieve arbeidsongeschiktheid ontstaan. In 2005 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst van werkneemster opgezegd zonder een vergoeding toe te kennen. Volgens werkneemster is sprake van een kennelijk onredelijke opzegging.

Het hof oordeelt als volgt. Uit de wet volgt dat daarbij een aan de werknemer toe te kennen vergoeding als voorziening voor het verlies van de dienstbetrekking in aanmerking dient te worden genomen. Het hof stelt voorop dat naar vaste rechtspraak bij de beoordeling of de gevolgen van de opzegging voor de werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de opzegging, de rechter alle omstandigheden van het geval ten tijde van het ontslag in onderlinge samenhang in aanmerking dient te nemen (HR 15 februari 2008, NJ 2008, 111). Als uitgangspunt heeft ook in een kennelijk onredelijk opzeggingszaak de kantonrechtersformule te gelden. Het voorgaande betekent niet dat in alle gevallen waarin het ontslag heeft plaatsgevonden zonder vergoeding overeenkomstig de ten tijde van het eindigen van de arbeidsovereenkomst geldende kantonrechtersformule inclusief de toelichting op de aanbevelingen (hierna “de kantonrechtersformule”), er sprake is van kennelijk onredelijk ontslag en aanspraak op een vergoeding bestaat. Zulks is veelal wel het geval indien en voor zover in het kader van de ontslagprocedure niet ten minste de volgende vergoeding is aangeboden: een bedrag gelijk aan de overeenkomstig de kantonrechtersformule berekende vergoeding, verminderd met 30%. De verschillen tussen de kennelijk onredelijk ontslag-procedure en de ontbindingsprocedure, tot uitdrukking komend o.m. in de - in de regel - aan de kennelijk onredelijk ontslag-procedure voorafgaande CWI-toetsing (incl. het daaraan verbonden tijdsverloop), de toepasselijkheid van een opzegtermijn en de in het wettelijk criterium besloten liggende drempel (“kennelijk”) rechtvaardigen naar het oordeel van het hof dat een drempel van één maandsalaris (bepaald volgens de kantonrechtersformule) is ingebouwd en begroting van de billijke vergoeding op 70% van de uitkomst van de kantonrechtersformule.

Toepassing van deze formule en de daarbij gehanteerde uitgangspunten leidt in deze zaak tot het volgende oordeel. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in verband met de omstandigheid dat de werknemer gedurende een periode van 104 weken arbeidsongeschikt is, is op zichzelf niet kennelijk onredelijk, ook niet als de werkgever geen vergoeding aanbiedt. De werkgever heeft een te respecteren belang bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst die door het niet meer verrichten van arbeid door de werknemer

inhoudsloos is geworden. De arbeidsongeschiktheid komt in haar gevolgen (ontslag) in beginsel voor rekening en risico van de werknemer, zodat de C factor 0 is. Dat kan anders zijn, als sprake is van bijkomende factoren, bijvoorbeeld als er een verband is tussen arbeid(somstandigheden) en ziekte of de werkgever tekort is geschoten in zijn re-integratieverplichtingen, zoals bedoeld in artikel 7:658a BW. Hiervan is echter niet, althans onvoldoende, gebleken.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-10-2008

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2008:BF8136

Zaaknummer: 105.005.559/01/Co6/1347

Wetsartikelen: 7:681 BW