

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag 55-jarige werkneemster met 18 dienstjaren niet kennelijk onredelijk, mede vanwege inkomsten uit eigen onderneming werkneemster. Ervaring bij werkgever compenseert het gemis aan educatie, hetgeen voor kleine werkgever sowieso een (te) kostbare aangelegenheid is

Werkneemster is als naaister voor de duur van 20 uur per week in dienst getreden van werkgever. De (inmiddels gewijzigde) arbeidsovereenkomst is met toestemming van het UWV WERKbedrijf opgezegd. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat de opzegging kennelijk onredelijk is, met een beroep op het zogenoemde gevolgen criterium. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen, onder meer stellende dat de reorganisatie noodzakelijk was voor het voortbestaan van werkgever. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Met de continuïteitswaarschuwing van de accountant is naar het oordeel van het hof voldoende aangetoond dat werkgever vanuit bedrijfseconomisch oogpunt (dalende omzet, relatief hoge (personeels)kosten en sterk dalend resultaat) genoodzaakt was maatregelen te treffen teneinde het voortbestaan van zijn eenmanszaak te waarborgen. Werkgever heeft aanvankelijk getracht gedwongen ontslagen te voorkomen door met vijf van zijn zes werknemers een kortere arbeidsduur overeen te komen (zo ook met werkneemster). Destijds is aan haar kenbaar gemaakt dat deze maatregel noodzakelijk was om het hoofd boven water te houden. Hieruit mocht werkneemster niet het gerechtvaardigd vertrouwen afleiden dat geen verdergaande maatregelen noodzakelijk zouden worden. Het feit dat geen vergoeding aan werkneemster is betaald, terwijl zij op 55-jarige leeftijd met ruim 18 dienstjaren wordt ontslagen, maakt de opzegging niet kennelijk onredelijk. Mede vanwege haar eigen bedrijf, was haar arbeidsmarktpositie ten tijde van de opzegging voorzienbaar niet slecht te noemen. Daarnaast wordt haar inkomensverlies deels gecompenseerd door de WW. Voor een kleine werkgever als werkgever is het investeren in educatie van werknemers (relatief) kostbaar. Bovendien wordt het gebrek aan educatie van werkneemster bij werkgever gecompenseerd door de kennis en ervaring die werkneemster gedurende haar ruim 18 jaar durende dienstverband bij werkgever heeft opgedaan. Deze kennis en ervaring hebben haar in staat gesteld als zelfstandige werkzaam te zijn.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-10-2012

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2012:BX8873

Zaaknummer: 200.099.764

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, P.L.R. Wefers Bettink en E.B. Knottnerus

Advocaten: C.J.M. de Vlieger en M. Colenbrander

Wetsartikelen: 7:681 BW