

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag 63-jarige werknemer met 11,5 dienstjaren die kort voor ontslagaanvraag wegens prostaatkanker een operatie ondergaat is kennelijk onredelijk

Werknemer (63 jaar) is op 1 juli 1999 in dienst getreden van werkgever. Werknemer heeft zijn eigen assurantiekantoor verkocht aan werkgever tegen een koopsom van f 780.000.

Werknemer heeft medio augustus 2010 vernomen dat hij leed aan prostaatkanker. Werkgever heeft op 10 september 2010 bij het UWV een ontslagvergunningsaanvraag ingediend voor vier van haar dertien werknemers, onder wie werknemer. Werknemer heeft tegen de ontslagvergunningsaanvraag verweer gevoerd. Het UWV heeft op 27 oktober 2010 toestemming gegeven aan werkgever om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer vervolgens tegen 1 januari 2011 opgezegd. Werknemer grondt zijn vordering tot betaling van € 69.485,76 bruto evenals die tot betaling van € 10.576 netto ter zake geleden materiële schade en van € 15.000 netto wegens geleden immateriële schade op artikel 7:681 BW (kennelijk onredelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst). De kantonrechter heeft de vorderingen, voor zover in eerste aanleg aan de orde, bij het eindvonnis afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer is niet geslaagd in het bewijs dat sprake is van een valse of voorgewende reden. Anders dan werknemer meent, is het UWV wel degelijk juist geïnformeerd. Dat er nog een grote vordering was op de aandeelhouders, doet aan de bedrijfseconomische noodzaak niet af. Derhalve falen deze grieven.

Wat betreft het gevolgcriterium oordeelt het hof aldus. Voor zover werknemer de stelling heeft geponneerd dat werkgever reeds doordat zij het dienstverband met werknemer heeft opgezegd op een moment dat deze ernstig ziek was, in strijd heeft gehandeld met de eisen van goed werkgeverschap deelt het hof die visie niet. Dit staat echter los van het feit dat de ziekte van invloed moet zijn geweest op de mogelijkheden van werknemer om nieuw werk te vinden of nieuwe inkomsten te genereren. Die kansen moeten, mede gelet op de leeftijd van werknemer, op vrijwel nihil worden ingeschat. Derhalve is sprake van een kennelijk onredelijk ontslag. Daarbij had werkgever ermee rekening moeten houden dat werknemer kort voor zijn ontslag een ernstige operatie heeft moeten ondergaan en dat niet verwacht kon worden dat hij spoedig een andere bron van inkomsten zou vinden. Gelet wordt tevens op de leeftijd van werknemer en zijn achtergrond. Het hof stelt de voorziening die werkgever had moeten treffen op een bedrag van € 30.000 bruto ten titel van suppleties op de

werkloosheidsuitkering en/of mindere inkomsten, en pensioenschade. De vordering van werknemer tot betaling aan hem van het nettobedrag van € 10.576 wordt afgewezen, aangezien werknemer die vordering baseert op de doorwerkbonus en de heffingskorting waarvoor hij in aanmerking zou zijn gekomen indien hij niet zou zijn ontslagen en, zoals zojuist overwogen, hier niet een vergoeding aan de orde is van de schade ten gevolge van het ontslag als zodanig. Voor toekenning van een immateriële schadevergoeding ziet het hof evenmin plaats. De enkele omstandigheid dat werkgever werknemer ontslag heeft aangezegd op een moment dat hij ziek was, is daarvoor onvoldoende.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-05-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:1552

Zaaknummer: 200.105.381/01

Rechters: R.J.M. Smit, A.M.A. Verscheure en J.E. Molenaar

Advocaten: M.W. Veldhuijsen en H.B. Dekker

Wetsartikelen: 7:681 BW