

RECHTSPRAAK

Fair Play Centers BV/werkneemster

Kennelijk onredelijke opzegging. Ook als ervan uit wordt gegaan dat werkgever een veiligheidsbeleid ter voorkoming van overvallen heeft gevoerd dat in alle opzichten deugdelijk is, is het feit dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer is veroorzaakt door een overval een zwaarwegende omstandigheid die in de risicosfeer van werkgever ligt, omdat het risico van een overval, gelet op de aard van haar bedrijf, relatief hoog is.

Feiten

Werkneemster is sinds 2005 in dienst bij Fair Play Centers BV (hierna: Fair Play). Op 14 maart 2012 heeft er een gewapende overval plaatsgevonden in een filiaal van Fair Play, waarbij werkneemster betrokken raakte. Bij werkneemster is na dit voorval een posttraumatische stressstoornis vastgesteld. In maart 2013 zijn de re-integratieactiviteiten van werkneemster gestaakt. Fair Play heeft op 10 april 2014 de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd, na daartoe toestemming te hebben verkregen van het UWV. Werkneemster vordert een schadevergoeding, omdat er volgens haar sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag en omdat Fair Play zich volgens haar niet heeft gedragen als een goed werkgever. De kantonrechter heeft aan werkneemster een schadevergoeding van € 31.000 toegekend op grond van kennelijk onredelijk ontslag. Tegen dit vonnis komt Fair Play in hoger beroep.

Oordeel

Goed werkgeverschap

Uit de gedingstukken kan niet worden afgeleid dat er een feitelijk causaal verband is tussen het handelen van Fair Play gedurende het re-integratieproces van werkneemster en het voortduren van haar arbeidsongeschiktheid en, daarmee, van de schade waarvan zij vergoeding vordert. In dit verband is van belang dat stelplicht en bewijslast ten aanzien van het feitelijk causaal verband rusten op werkneemster en dat werkneemster ook in eerste aanleg, tegenover de betwisting door Fair Play van dat causaal verband, haar stellingen op dit punt onvoldoende heeft onderbouwd, zodat aan die stelling verder voorbij wordt gegaan.

Kennelijk onredelijke opzegging

Fair Play heeft aangevoerd dat zij een stringent veiligheidsbeleid voert, onder meer gericht op

preventie van overvallen, en dat daarom niet kan worden geconcludeerd dat de overval kan gelden als een omstandigheid die volledig in de risicosfeer van Fair Play ligt. Dit betoog wordt op de volgende gronden verworpen. Ook als ervan uit wordt gegaan dat Fair Play een veiligheidsbeleid ter voorkoming van overvallen heeft gevoerd dat in alle opzichten deugdelijk is, is het feit dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer is veroorzaakt door een overval een zwaarwegende omstandigheid die in de risicosfeer van Fair Play als werkgever ligt, omdat het risico van een overval, gelet op de aard van haar bedrijf, relatief hoog is. Dit blijkt reeds uit het feit dat Fair Play stelt een stringent veiligheidsbeleid te voeren en mag overigens van algemene bekendheid worden verondersteld. Bovendien geldt dat de werkgever dit risico kan beperken door het voeren van een veiligheidsbeleid en in dat kader de mate van beperking van dat risico afweegt tegen andere bedrijfsbelangen, waaronder financiële, terwijl niet gesteld of gebleken is dat een individuele werknemer als werkneemster hierop enige invloed heeft. Ook is niet gesteld of gebleken dat werkneemster door haar gedrag op 14 maart 2012 ook maar in enige mate heeft bijgedragen aan het plaatsvinden van de overval, bijvoorbeeld omdat zij bepaalde veiligheidsinstructies niet had nageleefd. Fair Play heeft in dit verband ook aangevoerd dat het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een kennelijk onredelijke opzegging kan leiden tot tegenstrijdige rechterlijke uitspraken, indien de rechter in een procedure op grond van artikel 7:658 BW tot het oordeel zou komen dat Fair Play niet aansprakelijk is omdat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan terwijl bovendien moet worden voorkomen dat de werknemer twee keer een schadevergoeding ontvangt op basis van hetzelfde feitencomplex. Dit betoog van Fair Play faalt omdat het in deze procedure gaat om de gestelde kennelijke onredelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst door Fair Play en in een procedure op grond van artikel 7:658 BW, kort gezegd, om de werkgeversaansprakelijkheid voor een arbeidsongeval en dus niet om dezelfde beoordelingsmaatstaf. Verder betoogt Fair Play dat de kantonrechter de omstandigheid dat werkneemster ziek uit dienst is getreden en dat Fair Play haar geen vergoeding heeft toegekend niet, althans niet zo zwaar als zij heeft gedaan, had mogen laten meewegen. Ook dit betoog van Fair Play gaat niet op. Volgens de beoordelingsmaatstaf worden alle omstandigheden in aanmerking genomen. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat de combinatie van de beide hier bedoelde omstandigheden, te weten dat de oorzaak van de ziekte (de opzeggingsgrond) in de risicosfeer van de werkgever ligt en dat is opgezegd zonder enige vergoeding, kunnen worden aangemerkt als bijzondere omstandigheden die bijdragen aan het oordeel dat een opzegging kennelijk onredelijk is. Ten slotte heeft Fair Play betoogd dat het volstrekt onduidelijk is waarop de kantonrechter haar oordeel baseert dat er geen zicht bestond op volledig herstel. Volgens Fair Play was herstel van werkneemster juist wel te verwachten. De kantonrechter heeft echter niet overwogen dat herstel nooit meer te voorzien is, maar dat daarop (nog) geen concreet uitzicht bestond en dat oordeel neemt het hof over op grond van de omstandigheid dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst erop is gebaseerd dat werkneemster op dat moment arbeidsongeschikt was voor haar eigen werk en dat haar herstel binnen 26 weken niet te verwachten was, dat de psychotherapeutische behandeling van werkneemster ook na het einde van de arbeidsovereenkomst is voortgezet en dat haar behandelaar heeft uitgesproken dat verdere voortzetting van de behandeling te verwachten

was. Het bovenstaande leidt tot het oordeel dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk is. Ten aanzien van de schadevergoeding ziet het hof geen reden om af te wijken van het oordeel van de kantonrechter dat een schadevergoeding van € 31.000 in overeenstemming is met de wettelijke maatstaven.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-06-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:2659

Zaaknummer: 200.179.410_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, A.J. Henzen en H.A.E. Uniken Venema

Advocaten: E.V.C. Savelkoul en P.A.M. van Hoef

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW