



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Valse reden voor ontslag? Ontslag kennelijk onredelijk.

Om een arbeidsovereenkomst rechtsgeldig te mogen opzeggen heeft een werkgever toestemming nodig van het UWV. De arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer mag in beginsel de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid niet worden opgezegd. Een uitzondering op die regel is dat opzegging toch toegestaan kan worden als er sprake is van een bedrijfssluiting, of sluiting van dat deel van de onderneming waarin de werknemer in kwestie uitsluitend of hoofdzakelijk werkzaam is. Maar wat nu als later blijkt dat er iets niet klopt?

In 2010 ontvangt een zieke werknemer bericht van zijn werkgever dat de arbeidsovereenkomst moet worden opgezegd omdat het bedrijf van werkgever – een onderneming met twee werknemers – stopt. Het UWV verleent een ontslagvergunning vanwege de structurele werkvermindering en omzetsdaling en het daarmee gepaard gaande besluit om de onderneming te beëindigen. Werknemer wordt ontslagen.

Later komt aan het licht dat werkgever het UWV opzettelijk verkeerd heeft geïnformeerd. Uit onderzoek van de belastingdienst blijkt dat er geen noodzaak bestond tot sluiting van de onderneming. De activiteiten van de onderneming zijn bovendien niet in 2010 geëindigd, en werkgever is dat ook helemaal niet van plan geweest. De andere werknemer zou namelijk een arbeidsovereenkomst tot medio 2011 hebben gekregen, en blijkt in feite zelfs doorgewerkt te hebben tot begin 2012. De huurovereenkomst voor het bedrijfspand is bovendien pas opgezegd tegen 2012.

De kantonrechter

De ontslagen werknemer vordert schadevergoeding op grond van ‘kennelijk onredelijk ontslag’ en krijgt gelijk¹. De kantonrechter zoekt bij de berekening van de schade zoveel mogelijk aansluiting bij de daadwerkelijk door werknemer geleden schade.

¹ Per 1 juli 2015 treedt het gedeelte van de Wet Werk en Zekerheid dat ziet op het ontslagrecht in werking, waarmee de mogelijkheid van het ‘kennelijk onredelijk ontslag’, en daarmee de mogelijkheid schadevergoeding te vorderen op die grond, verdwijnt. De WWZ introduceert een nieuw stelsel van vergoedingen. Meer weten? BSA Arbeidsrecht informeert u graag.



arbeidsrecht

Rekening houdend met de leeftijd van werknemer, zijn loon, zijn arbeidsmarktpositie, de duur van het dienstverband en ernst van de valse voorwendzelen van werkgever stelt de kantonrechter de termijn waarbinnen werknemer een andere baan zou kunnen vinden in redelijkheid vast op achttien maanden. De schadevergoeding komt daardoor afgerond op € 32.000.

Het hof

In hoger beroep overweegt het hof dat er sprake is van opzegging van de arbeidsovereenkomst onder opgave van een valse reden. Het heeft er daarbij alle schijn van dat werkgever het opzegverbod bij ziekte heeft willen omzeilen door sluiting van het bedrijf op te geven als reden voor de aanvraag van de ontslagvergunning. Dit leidt tot de conclusie dat er inderdaad sprake is van een 'kennelijk onredelijk ontslag', op grond waarvan werkgever werknemer een aanzienlijke schadevergoeding verschuldigd is. Het hof houdt de berekening van de kantonrechter aan.

Vindplaats: **ECLI:NL:GHSHE:2015:53 (Hof Den Bosch 13 januari 2015)**