



uitspraak van de week



Auteur : Mr. W.A.E. Meuris
Datum : 6 september 2017
Onderwerp : **Werk je in de amusementsindustrie? Dan is het risico op een overval erg groot.**
Rechtspraak : [ECLI:NL:GHSHE:2017:2659](#)

Zo groot dat dit voor risico voor de werkgever komt. Dat telt ook voor de vaststelling of er al dan niet sprake is van een onredelijk ontslag.
Het Hof gaat nader in op hoe de schadevergoeding beoordeeld moet worden.

Vier gewapende mannen met bivakmutsen hebben een overval gepleegd op de kassadienst van een amusementscentrum. De medewerkster is door drie van de mannen onder schot gehouden waarbij er een pistool tegen haar hoofd werd gericht. Na afloop van de overval is de vrouw in shock naar huis gebracht.

Twee dagen na de overval heeft zij haar werkzaamheden hervat, maar na een week heeft ze haar werk in paniek verlaten en is naar huis gegaan. Vervolgens heeft zij zich ziek gemeld. Bij haar is een Posttraumatische stressstoornis (PTSS) vastgesteld.

Na enige tijd wordt begonnen met een re-integratie, maar dat loopt mis en daarna zijn de re-integratie activiteiten gestaakt. Werkgever vraagt een ontslagaanvraag voor eiseres bij het UWV, deze wordt verleend en het dienstverband wordt opgezegd.

Mevrouw vraagt werkgever een vergoeding gelet op de onevenredig zware gevolgen van het ontslag. Werkgever weigert, omdat er volgens haar geen sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag en zij gehandeld heeft als een goed werkgever.

Het Hof

Werkgever voert aan dat hij 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 werkgever ligt.

Het Hof verwerpt dit betoog op de volgende gronden.

Ook als er vanuit 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 de vrouw is veroorzaakt door een overval een zwaarwegende omstandigheid die in de risicosfeer van deze werkgever ligt. Het risico van een overval is,



gelet op de aard van haar bedrijf, relatief hoog. Dit blijkt reeds uit het feit dat werkgever stelt een stringent veiligheidsbeleid te voeren en dit 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 de vrouw hierop enige invloed heeft. Ook is niet gesteld of gebleken dat de vrouw door haar gedrag op de dag van de overval ook maar in enige mate heeft bijgedragen aan het plaatsvinden van de overval, bijvoorbeeld omdat zij bepaalde veiligheidsinstructies niet had nageleefd.

Het Hof is met de kantonrechter van oordeel dat de combinatie van de beide 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.

De schadevergoeding

Bij de beantwoording van de vraag welke vergoeding in geval van kennelijk onredelijk ontslag billijk is, dienen alle omstandigheden van het geval ten tijde van het ontslag in aanmerking te worden genomen. Tot deze omstandigheden kunnen onder meer behoren de duur van de dienstbetrekking, de hoogte van het loon en eventuele emolumenten, de leeftijd van de werkneemster, de (voorzienbare) schade die zij lijdt als gevolg van het verlies van haar arbeidsplaats, de omstandigheden waaronder het ontslag is gegeven, de financiële situatie van de werkgever en de mate waarin het ontslag aan elk van partijen is te wijten.

Het is aan de rechter om het gewicht dat aan de diverse factoren moet worden toegekend te beoordelen. Daarbij geldt dat de vergoeding als bedoeld in artikel 7:681 lid 1 BW een bijzonder karakter heeft. In die zin dat deze er vooral toe dient aan de benadeelde een zekere mate van genoegdoening (in de woorden van de wetgever: 'pleister op de wonde' (Kamerstukken II 1951/52, 881, nr. 6, p. 30)) te verschaffen die in overeenstemming is met de aard en de ernst van de tekortkoming van de wederpartij. Daarmee strookt dat de rechter een grote mate van vrijheid heeft om op grond van alle omstandigheden de hoogte van de schadevergoeding te bepalen. De algemene regels van Boek 6 BW zijn op de begroting van de schadevergoeding van toepassing. Derhalve moet de rechter de schade begroten op de wijze die het meest met de aard ervan in overeenstemming is. Als de omvang van de schade niet nauwkeurig kan worden vastgesteld, wordt zij geschat (artikel 6:97 BW).

De vrouw vond dat de vergoeding te zeer gematigd was. Uitgangspunt bij deze vergoeding was namelijk dat zij rond 1 maart 2016 voldoende genezen zou zijn om weer naar werk te solliciteren en daarna na 29 maanden werk zou vinden. Later is echter gebleken dat haar



uitspraak van de week

arbeidsongeschiktheid langer duurt, zodat er geen reden is om de gevorderde schadevergoeding over de periode na einde dienstverband niet volledig toe te wijzen.

Het Hof baseert zijn oordeel over de schadevergoeding op het bijzondere karakter van deze schadevergoeding, in die zin dat deze er vooral dient tot het verschaffen van een zekere mate van genoegdoening, een pleister op de wonde, aan de vrouw, maar dat het niet gaat om een volledige aanvulling van haar inkomen tot het vroegere niveau, inclusief alle toeslagen. Bovendien bevat de berekening van de vrouw van haar schade een aantal prognoses die onzeker zijn, zoals de termijn waarbinnen zij geacht kan worden een nieuwe werkkring te kunnen vinden, zodat ook daarom niet zonder meer van die berekening kan worden uitgegaan. In elk geval kan bij de vaststelling van de schadevergoeding worden uitgegaan van een verschil tussen de hoogte van haar WIA-uitkering en het loon waarop zij recht zou hebben gehad als het dienstverband had voortgeduurd € 798,32 bruto per maand bedroeg. Alles afwegend ziet het hof geen reden om af te wijken van het oordeel van de kantonrechter dat een schadevergoeding van € 31.000,00 in overeenstemming is met de wettelijke maatstaven.