

## **RECHT *in de praktijk***

### **Kennelijke onredelijke beëindiging**

Artikel 7A:1615s van het Burgerlijk Wetboek van de Nederlandse Antillen bepaalt onder meer dat beëindiging van de dienstbetrekking door de werkgever kennelijk onredelijk zal kunnen worden geacht onder andere in de navolgende gevallen:

- wanneer de beëindiging geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;
- wanneer, mede in aanmerking genomen de voor de werknemer getroffen voorzieningen en de voor hem bestaande mogelijkheden om ander passend werk te vinden, de gevolgen van de beëindiging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de beëindiging.

Wanneer zich echter één van voormelde situaties voordoet betekent dit niet dat er zonder meer sprake is van een kennelijke onredelijke beëindiging van de dienstbetrekking. De gegrondheid van de aangevoerde ontslagredenen moet worden beoordeeld naar de stand van zaken op het moment van de opzegging. Ook voor de beoordeling van de gevolgen van de beëindiging van de dienstbetrekking moet worden uitgegaan van de op de ingangsdatum van de opzegging bestaande situatie. In beginsel dient degene die de kennelijke onredelijke beëindiging van het ontslag stelt, die ook te bewijzen. Wanneer een werknemer in een procedure voor het Gerecht stelt dat de werkgever de dienstbetrekking kennelijk onredelijk heeft beëindigd, omdat de ontslagreden vals is dan wel door de werkgever werd voorgewend, dient de werknemer zulks dus te bewijzen. De tweede hierboven aangehaalde reden, te weten kennelijke onredelijke beëindiging wegens te ernstige gevolgen voor de werknemer, wordt door de werknemer vaak tijdens een procedure voor het Gerecht aangedragen. Een voorbeeld: de werkgever deelt aan de werknemer mee dat de dienstbetrekking door middel van opzegging dient te worden beëindigd omdat de werknemer overtollig is geworden. Aan de werknemer wordt voorts een voorstel gedaan tot minnelijke beëindiging van de dienstbetrekking waarbij aan hem een éénmalig bedrag zal worden uitgekeerd. Alvorens echter dat de werkgever aan de werknemer voormelde mededeling en voorstel heeft gedaan is aan de werknemer een andere functie aangeboden die door de werknemer van de hand is gewezen. Voorts is aan de werknemer door de werkgever gedurende een periode van ongeveer twee jaar zijn loon uitgekeerd zonder dat er zijnerzijds een tegenprestatie tegenover stond aangezien de werknemer gedurende die periode arbeidsongeschikt was. Dit had tot gevolg dat de werkgever een andere werknemer heeft moeten aantrekken om de functie van de zieke werknemer te vervullen. De vraag is of bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder de hiervoor geschetste omstandigheden er sprake is van een kennelijke onredelijke beëindiging. De vraag of de gevolgen van het ontslag relatief te ernstig zijn vergeleken met het belang van de werkgever bij de beëindiging moet worden beantwoord naar de omstandigheden zoals deze zich met ingang van het ontslag voordeden. Er moet sprake zijn van een situatie waarbij er niet meer gesproken kan worden van normale schade die een beëindiging van de dienstbetrekking met zich mee kan brengen. Bij de beoordeling of zich zo een situatie voordoet, moet het Gerecht, mede in ogenschouw nemen of de werkgever voorzieningen (bijvoorbeeld een afvloeiingsregeling) voor de werknemer heeft getroffen. Voorts moet hij nagaan welke mogelijkheden de werknemer op de

arbeidsmarkt heeft om ander passend werk te vinden. Uit de rechtspraak blijkt dat het Gerecht rekening houdt met onder andere de volgende aspecten: de leeftijd van de werknemer, de duur van het dienstverband, de hoogte van het salaris, de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt, de mate van verwijtbaarheid van het ontslag, de hoogte van de cessantia-uitkering en de financiële positie van de werkgever.

Lisanne Asjes en Quincy Carrega zijn verbonden aan het advocatenkantoor Asjes | Carrega,  
Tel: 462 3089.