

RECHTSPRAAK

NFS BV/werkneemster

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Er is sprake geweest van een zodanige onbillijke handelwijze van werkgever bij haar streven om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst daarvan een onafwendbaar gevolg is geweest. Billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2005 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) NFS BV. Vanaf juli 2013 vervulde zij de functie van administratief medewerker verkoop binnendienst. Bij brief van 29 februari 2016 heeft NFS aan werkneemster een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedaan. Werkneemster heeft dit voorstel van de hand gewezen. Nadien is tussen partijen over en weer correspondentie gevoerd omtrent een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 31 mei 2016 heeft NFS aan werkneemster ‘per direct ontslag’ verleend en heeft NFS werkneemster gesommeerd om binnen vijf minuten het pand te verlaten. NFS verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. De kantonrechter heeft in eerste aanleg onder meer overwogen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en NFS onder meer veroordeeld om aan werkneemster een billijke vergoeding te betalen van € 45.000. Tegen dit vonnis komt NFS in hoger beroep.

Oordeel

Er is sprake geweest van een zodanige onbillijke handelwijze van NFS bij haar streven om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst daarvan een onafwendbaar gevolg is geweest, althans daaraan in aanzienlijke mate heeft bijgedragen. Van die handelwijze valt NFS een ernstig verwijt te maken. NFS heeft met haar handelwijze de ontbinding geforceerd. Zij heeft werkneemster geen faire kans gegeven om te strijden voor het behoud van haar baan. Begrijpelijkerwijs heeft zij tijdens het geding in eerste aanleg zich neergelegd bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Vrijwel direct na de terugkeer naar het werk door werkneemster heeft NFS het einde van de arbeidsovereenkomst aan de orde gesteld, daarbij nog aangevende dat de functie-inhoud veranderd was. Dat die (in belangrijke mate) was gewijzigd heeft NFS niet toereikend onderbouwd en in het bijzonder is niet gebleken dat werkneemster ander werk is gaan doen. Van enige begeleiding naar ander werk is niet gebleken. Eind februari 2016, dus nog voordat werkneemster was ingewerkt, is

NFS met een vaststellingsovereenkomst gekomen, waarbij werkneemster onaanvaardbaar onder druk werd gezet te ondertekenen. Zo is haar, ten onrechte, geschreven dat bij het uitblijven van een reactie, het voorstel wordt omgezet in een definitieve overeenkomst. Vervolgens werd zij op 31 mei 2016 ‘met onmiddellijke ingang’ ontslagen en werd haar de toegang tot de werkplek ontzegd. Enkele dagen later is NFS op de (formele) beëindiging teruggekomen, maar werd werkneemster wel op non-actief gesteld. Van een redelijke grond voor die non-actiefstelling is niet gebleken, althans niet is gebleken dat werkneemster daarvoor enige aanleiding heeft gegeven. Eerst bijna drie maanden na die non-actiefstelling is het inleidende verzoekschrift ingediend. Ook tijdens de procedure in eerste aanleg (en de opzegtermijn) is zij niet toegelaten tot het werk. In het verzoekschrift van 29 augustus 2016 werd werkneemster primair disfunctioneren verweten, een andere grond dan in het begin van het jaar werd aangevoerd.

Billijke vergoeding

Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding wordt eerst in overweging genomen dat daarbij de lengte van het dienstverband en de leeftijd van werkneemster niet van betekenis zijn. Voorts dient die vergoeding niet verlies van werk en inkomen te compenseren of begeleiding naar ander werk mogelijk te maken. Daartoe strekt de transitievergoeding. De hoogte van de billijke vergoeding dient te worden gerelateerd aan de verwijten die de werkgever kunnen worden gemaakt en het daardoor toegebrachte (immateriële) leed en dient mede als een aansporing aan NFS om in toekomstige gevallen zorgvuldiger te handelen en zich meer de gerechtvaardigde belangen van de werknemer aan te trekken. Het hof neemt in het bijzonder het – onterechte – ontslag ‘met onmiddellijke ingang’ gevolgd door een langdurige non-actiefstelling (gehandhaafd tijdens de procedure in eerste aanleg, dus van eind mei 2016 tot 1 maart 2017, datum ontbinding) in aanmerking. Deze handelwijze rechtvaardigt reeds het grootste deel van de te bepalen vergoeding.

Voorts wordt in overweging genomen dat NFS al vanaf het einde van de ziekteperiode, dus begin 2016, werkneemster niet correct heeft bejegend ten einde haar doel, beëindiging van het dienstverband, na te streven. Werkneemster heeft de hoogte van de vergoeding gerelateerd aan de tijd om een werknemer in de gelegenheid te stellen zich te verbeteren, en gesteld op negen (12 maanden minus 3 maanden opzegtermijn) maanden salaris (ongeveer € 36.000 bruto), en te verdubbelen om een ‘punitief’ signaal af te geven aan het moederbedrijf in Duitsland. Voor het afgeven van een punitief signaal met dit doel acht het hof geen plaats. Van de aanzienlijke kosten die NFS heeft moeten maken en van de hierna toe te wijzen billijke vergoeding (met alle gevolgen daarvan voor de relatie met het moederbedrijf) zal bovendien voldoende aansporing uitgaan. Het hof stelt de billijke vergoeding vast op € 27.500.

Transitievergoeding

De onderhavige jaarlijkse bonussen kunnen niet worden aangemerkt als een overeengekomen variabele looncomponent reeds omdat de bonussen niet zijn overeengekomen. Niet weersproken is dat NFS de hoogte van de bonus jaarlijks vaststelt naar bevind van zaken en

dat deze niet worden gerelateerd aan de prestaties van de werknemer, zodat er geen sprake is van een provisie of een uitkering die daarop lijkt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-06-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:2833

Zaaknummer: 200.210.615_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, W.H.B. den Hartog Jager en P.P.M. Rousseau

Advocaten: M.P.L.M. Buijsrogge en G.A. Diebels

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 BW