

RECHTSPRAAK

werkneemster/Refresco B.V.

Verzoek tot herstel arbeidsovereenkomst afgewezen, nu ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding terecht is toegewezen. Wel aanspraak op billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Omstandighedentoets bij hoogte billijke vergoeding. 'Normale' wanprestatie niet voldoende voor ontbinding arbeidsovereenkomst (art. 7:686 BW).

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2015 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Refresco B.V. (hierna: Refresco) als Group Director Human Resources Management (HRM). Het basissalaris van werkneemster bedraagt € 180.000 per jaar, inclusief 8% vakantietoeslag en 3% eindejaarsuitkering. Op 14 december 2015 heeft een beoordelingsgesprek met werkneemster plaatsgevonden. In dit gesprek is onder meer naar voren gebracht dat werkneemster 'goed' functioneerde, maar soms andere medewerkers irriteerde doordat zij (te) 'loslippig' zou zijn. Op 11 februari 2016 heeft wederom een gesprek tussen werkneemster en de CEO van Refresco plaatsgevonden, waarbij een beëindigingsvoorstel van de arbeidsovereenkomst centraal stond. Werkneemster is niet akkoord gegaan met dit voorstel. Refresco heeft in eerste aanleg ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden. Werkneemster stelt thans hoger beroep in en verzoekt het hof (primair) Refresco te veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel (subsidiar) Refresco te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding wegens wanprestatie en een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

Geen herstel, maar ontbinding

De eerste grief richt zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Anders dan de kantonrechter, die in de tussenbeschikking oordeelde dat geen sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding, maar uiteindelijk de arbeidsovereenkomst in de eindbeschikking wel heeft ontbonden, is het hof van oordeel dat uit de processtukken in eerste aanleg blijkt dat toen reeds sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding. In dit verband acht het hof een combinatie van twee omstandigheden doorslaggevend. In de eerste plaats de ernstige verwijten die werkneemster aan Refresco heeft

gemaakt, waaraan zij de conclusie verbindt dat de arbeidsovereenkomst dient te eindigen wegens wanprestatie. In de tweede plaats de feiten en omstandigheden die Refresco aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd, waaronder de aantoonbare loslippigheid van werkneemster. Het hof oordeelt voorts dat de omstandigheid dat de verstoorde arbeidsverhouding (deels) door Refresco is veroorzaakt, niet aan het aannemen van een voldragen g-grond in de weg staat. Met deze omstandigheid kan volgens het hof rekening worden gehouden bij het bepalen van de eventuele billijke vergoeding. Het hof bekrachtigt aldus de beschikking van de kantonrechter, strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zodat herstel dan wel een billijke vergoeding ex artikel 7:683 lid 3 BW niet aan de orde is.

Billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

Het hof is met werkneemster van oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Refresco. Hierbij zijn de volgende omstandigheden van belang. Werkneemster is op 11 februari 2016 zonder toepassing van hoor of wederhoor geschorst door de CEO van Refresco. Nadat werkneemster had gedreigd met een kort geding om tewerkstelling af te dwingen, is zij weer toegelaten tot het werk, waarbij aan haar een zeer sterk gereduceerd takenpakket is opgedragen. Ook is gebleken dat Refresco werkneemster niet heeft willen faciliteren in het hervatten van haar eigen werkzaamheden en zij bovendien geïsoleerd werd van de organisatie en externe contacten. Voorts oordeelt het hof dat de CEO van Refresco werkneemster in een persoonlijk gesprek heeft geïntimideerd en haar heeft bejegend op een wijze die de grenzen van goed werkgeverschap ver te buiten gaan.

Hoogte billijke vergoeding

Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding, neemt het hof, mede gelet op de beschikking van de Hoge Raad van 30 juni 2017 (ECLI:NL:HR:2017:1187), tot uitgangspunt dat de hoogte van de vergoeding dient te worden bepaald aan de hand van alle omstandigheden van het geval, in beginsel inclusief de gevolgen van het ontslag. De hoogte van de billijke vergoeding staat – naar haar aard – in relatie tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever en dient te worden bepaald op een wijze die, en op het niveau dat, aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. De mate van verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werkgever speelt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding derhalve een belangrijke rol. Van een specifiek punitieve vergoeding is geen sprake. Tegen deze achtergrond acht het hof de volgende omstandigheden van belang: (1) het ernstig verwijtbaar handelen van Refresco, dat met name gelegen is in de bejegening van werkneemster rondom de schorsing en de ontslagaanzegging, (2) de verstoorde arbeidsverhouding, die mede is veroorzaakt door het ernstig verwijtbaar handelen van Refresco, terwijl de uitlatingen van werkneemster eveneens een rol hebben gespeeld in het ontstaan van deze verstoorde arbeidsverhouding, (3) het relatief korte dienstverband van veertien maanden, waarin werkneemster slechts gedurende 4,5 maanden daadwerkelijk werkzaamheden heeft verricht, maar wel veertien maanden salaris heeft ontvangen. Ten aanzien van de financiële gevolgen van het ontslag oordeelt het hof dat het geen gronden ziet

om hiermee rekening te houden. Het dienstverband van werkneemster heeft namelijk veertien maanden geduurd, in welke periode zij haar loon is blijven ontvangen. Na haar schorsing in februari 2016, heeft het dienstverband ruim negen maanden voortgeduurd. Dit betekent dat werkneemster, na nog geen 4,5 maanden daadwerkelijk werkzaam te zijn geweest, nog meer dan negen maanden loon van Refresco heeft ontvangen zonder dat daar enige arbeidsprestatie tegenover heeft gestaan. Voorts heeft werkneemster onvoldoende onderbouwd dat haar arbeidsmarktpositie slecht te noemen is. De omstandigheid dat zij zich, na haar ontslag, volledig heeft moeten concentreren op de ontslagprocedure en naar eigen zeggen daarom niet of nauwelijks heeft kunnen solliciteren, kan in dit verband niet aan Refresco worden tegengeworpen. Gelet op voornoemde omstandigheden, alsmede de hoogte van het loon, de duur van het dienstverband en de leeftijd van werkneemster, oordeelt het hof dat werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding van € 22.500 bruto.

Ontbinding wegens wanprestatie (art. 7:686 BW jo. art. 6:265 BW)

Voorts is het hof, evenals de kantonrechter, van oordeel dat voor toewijzing van de vordering tot ontbinding wegens wanprestatie onvoldoende grond bestaat. Anders dan werkneemster betoogt, kan ‘normale’ wanprestatie niet de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van wanprestatie rechtvaardigen. Uit jurisprudentie van de Hoge Raad volgt dat sprake moet zijn van een ernstige (in de zin van verwijtbare) vorm van wanprestatie (HR 12 december 1980, *NJ* 1981/202 en HR 20 april 1990, *NJ* 1990/702). Daarvan is in casu geen sprake. Werkneemster is weliswaar geschorst, maar is tegelijkertijd ook, na een verzoek daartoe, weer toegelaten tot de arbeid. Dat zij in dit kader een zwaar gereduceerd takenpakket heeft gekregen, laat onverlet dat het in de gegeven omstandigheden niet onredelijk was dat werkneemster haar gebruikelijke werkzaamheden niet mocht verrichten. Voorts oordeelt het hof dat het toetsingskader van deze ontbindingsgrond ná voornoemde arresten dan wel als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid geen wijzigingen heeft ondergaan.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:2467

Zaaknummer: 200.207.497/01

Rechters: C.J. Frikkee, S.R. Mellema en I. Zaal

Advocaten: M. Keuss en J. Oster

Wetsartikelen: 6:265 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:686 BW en 7:683 lid 3 BW