

RECHTSPRAAK

werkneemster/Woondroomzorg B.V.

Bij de invulling van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW (ernstig verwijtbaar handelen/nalaten) zijn de omstandigheden van het geval slechts van belang voor zover deze van invloed zijn op de verwijtbaarheid van het handelen/nalaten van de werknemer dat tot het ontslag heeft geleid.

Feiten

(Cassatieberoep van AR 2018-1074) Werkneemster is in 2008 in dienst getreden van Woondroomzorg B.V. (hierna: Wdz) en was laatstelijk werkzaam als woonbegeleider. Wdz is een instelling die directe zorg en begeleiding biedt aan ouderinitiatieven. Medio 2015 is een discussie begonnen tussen Wdz en werkneemster over de scheiding van werk en privé. In september 2016 blijkt dat werkneemster een cliënt, hoewel Wdz de gevraagde toestemming hiervoor niet heeft verleend, met een wandelvakantie heeft geholpen door hem en zijn begeleider van het station te halen, op een terras iets te drinken, in het huis van haar broer iets te eten en daar ook te logeren. Hierop heeft Wdz werkneemster direct op non-actief gesteld. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek van Wdz in eerste aanleg afgewezen. Het hof heeft de beschikking van de kantonrechter vernietigd en de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2018 beëindigd vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Daarbij heeft het hof overwogen dat werkneemster geen aanspraak maakt op de transitievergoeding, omdat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door werkneemster als bedoeld in artikel 7:673 lid 7 sub c BW. Tegen laatstgenoemde overweging keert werkneemster zich in cassatie. Werkneemster voert aan dat het hof ook de persoonlijke omstandigheden van werkneemster had moeten betrekken, alsmede de verdere omstandigheden van het geval, en trekt hierbij een parallel met de beoordeling of sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Verder klaagt het onderdeel dat het hof ten onrechte diverse stellingen van werkneemster niet (kenbaar) in zijn beoordeling heeft betrokken.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Bij beoordeling ernstig verwijtbaar handelen ex artikel 7:673 lid 7 sub c BW te betrekken omstandigheden

Bij de beoordeling of de uitzonderingsgrond van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW van toepassing is, zijn de omstandigheden van het geval – waaronder de persoonlijke omstandigheden van de werknemer – slechts van belang voor zover deze van invloed zijn op de verwijtbaarheid van het handelen of nalaten van de werknemer dat tot het ontslag heeft geleid. De overige omstandigheden van het geval (dus omstandigheden die geen verband houden met de gedragingen van de werknemer die tot het ontslag hebben geleid, noch met de verwijtbaarheid van die gedragingen) zijn in dit verband niet van betekenis. Opmerking verdient dat bij beantwoording van de vraag of het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is als bedoeld in artikel 7:673 lid 8 BW, alle omstandigheden van het geval van belang kunnen zijn, dus ook omstandigheden die bij de toepassing van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW niet van betekenis zijn. Op grond van het voorgaande faalt de klacht van werkneemster dat het hof bij zijn beoordeling of de uitzonderingsgrond van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW van toepassing is, alle omstandigheden van het geval had moeten meewegen. Anders dan de klacht tot uitgangspunt neemt, verschilt deze beoordeling van de beoordeling of sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet (bij welke beoordeling wel alle omstandigheden van belang kunnen zijn; vgl. HR 12 februari 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2849). Het onderdeel klaagt echter terecht dat het hof bij zijn oordeel over de vraag of de gedragingen van de werkneemster ernstig verwijtbaar zijn niet, althans niet kenbaar, de feiten en omstandigheden in aanmerking heeft genomen die werkneemster heeft aangevoerd ter ondersteuning van haar standpunt dat haar van die gedragingen geen verwijt kan worden gemaakt. Het gaat hierbij onder meer om de volgende feiten en omstandigheden: (1) de uit een assessmentrapport blijken de persoonlijkheidskenmerken van werkneemster, inhoudende dat zij zeer bevlogen is en betrokken bij de bewonersgroep, en van daaruit soms impulsief handelt, (2) dat geen sprake was van onverschilligheid, nalatigheid of opzet, maar dat zij moeite heeft met het toepassen van regels, vooral als deze verschillend uitgelegd kunnen worden, zoals het geval is met de regelgeving van WdZ, (3) dat zij als woonbegeleider bij de woongroep woonde en zowel binnen als buiten werktijd het aanspreekpunt was voor bewoners, hun familie en omwonenden, waardoor werk en privé minder goed te scheiden waren, (4) dat in de praktijk vaker sprake was van vermenging van werk en privé, ook bij andere werknemers en (5) dat zij steeds handelde met de beste bedoelingen en zonder enig eigen belang. Deze gestelde feiten en omstandigheden kunnen relevant zijn voor het oordeel over de mate waarin werkneemster een verwijt kan worden gemaakt van haar gedragingen die tot het ontslag hebben geleid en dus voor het antwoord op de vraag of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de zin van artikel 7:673 lid 7 aanhef en sub c BW. Nu het hof de hiervoor bedoelde feiten en omstandigheden niet, althans niet kenbaar, bij zijn beantwoording van laatstbedoelde vraag heeft betrokken, heeft het ofwel de in dit verband geboden terughoudendheid miskend, ofwel zijn beslissing niet toereikend gemotiveerd. De beschikking van het hof wordt daarom vernietigd en het geding wordt terugverwezen naar het Hof Den Haag ter verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 08-02-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:203

Zaaknummer: 18/01621

Rechters: C.A. Streefkerk, A.H.T. Heisterkamp, T.H. den Tanja-van Broek, C.H. Sieburgh en H.M. Wattendorff

Advocaten: H.J.W. Alt en M.J. van Basten Batenburg

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:673 lid 7 sub c BW