

RECHTSPRAAK

Bouw/Hairstyling 2000 B.V., h.o.d.n. New Hairstyle

Verwijzingsbeschikking New Hairstyle: bekrachtiging oordeel € 4.000.

Feiten

(Verwijzingsbeschikking na HR 30 juni 2017, AR 2017-0826) Werkneemster (1970) is op of omstreeks 27 december 1989 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) New Hairstyle in de functie van kapster. Zij werkte 4,5 uur per week (steeds op maandagmiddag). Werkneemster was laatstelijk werkzaam op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tegen een salaris van € 224,51 bruto per maand. New Hairstyle heeft sinds 29 april 2013 twee nieuwe bestuurders die gezamenlijk bevoegd zijn. Werkneemster is gehuwd en heeft vier schoolgaande kinderen (drie op de middelbare school en één op de basisschool). Haar echtgenoot heeft een eigen bedrijf en is gebonden aan de bouwvakvakantie. In 2015 heeft New Hairstyle de arbeidsovereenkomst opgezegd zonder instemming van werkneemster, nadat een geschil is gerezen over de (niet gehonoreerde) vakantieverlofaanvraag. De kantonrechter heeft aan werkneemster een billijke vergoeding van € 4.000 toegekend. In hoger beroep is deze beschikking bekrachtigd. Tegen dat oordeel keerde werkneemster zich met succes in cassatie (New Hairstyle-beschikking). In de onderhavige verwijzingsbeschikking verzoekt werkneemster € 100.000 aan billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Begroting billijke vergoeding

Het hof constateert dat werkneemster er als een soort van vanzelfsprekendheid van uitgaat dat de arbeidsovereenkomst zou zijn gecontinueerd tot haar pensioengerechtigde leeftijd wanneer zij de opzegging had vernietigd. Het hof volgt werkneemster daarin niet. Het hof acht het onaannemelijk dat de arbeidsovereenkomst nog geruime tijd zou hebben voortgeduurd wanneer werkneemster de opzegging had vernietigd. De verhoudingen tussen partijen waren immers grondig verstoord geraakt. (a) Dat blijkt uit de wijze waarop partijen zich ten opzichte van elkaar hebben gedragen voorafgaand aan de opzegging (en die het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden al heeft beoordeeld). (b) Werkneemster vond zelf ook dat de verhoudingen ernstig verstoord waren geraakt, zo blijkt uit hetgeen zij meermaals in deze procedure heeft

aangevoerd. Dat werknemster al lange tijd in dienst was van New Hairstyle en dat het UWV eerder een ontslagvergunning had geweigerd, maakt dat niet anders. New Hairstyle had op de g-grond (art. 7:671b lid 1 aanhef en sub a BW en art. 7:699 lid 3 aanhef en sub g BW) ontbinding van de arbeidsovereenkomst kunnen verzoeken en het hof acht het heel aannemelijk dat dit verzoek gezien de hiervoor genoemde situatie zou zijn toegewezen. Volgens werknemster zou een ontbinding op de g-grond gepaard zijn gegaan met de toekenning van een billijke vergoeding aan haar. Ook daarin volgt het hof werknemster niet. Kort en goed komt dat oordeel erop neer dat werknemster zelf ook een aandeel heeft gehad in de verstoring van de verhoudingen, zodat het hof het onaannemelijk acht dat een billijke vergoeding zou zijn toegewezen.

Kortom, het hof acht het aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst zou zijn ontbonden wegens een verstoorde verhouding zonder ernstige verwijtbaarheid van partijen, dus rekening houdend met een opzegtermijn en met toekenning van een transitievergoeding maar zonder dat aan werknemster een billijke vergoeding zou zijn toegekend.

Wanneer die hypothetische situatie wordt vergeleken met de feitelijke situatie, dan komt het hof tot de volgende constatering. In de hypothetische situatie zou werknemster tijdens de duur van de ontbindingsprocedure recht hebben gehad op loon en emolumenten (waaronder pensioenopbouw en bijscholing). De kantonrechter zou de arbeidsovereenkomst hebben ontbonden en bij de ontbindingsdatum rekening hebben gehouden met de opzegtermijn. Daarnaast zou werknemster recht hebben gehad op een transitievergoeding en op een WW-uitkering. In de feitelijke situatie heeft werknemster loon ontvangen tijdens de opzegtermijn, hoewel die opzegtermijn een maand te kort was. Daarna heeft zij een transitievergoeding ontvangen en een WW-uitkering. Wanneer het hof deze situaties met elkaar vergelijkt, dan komt het hof tot de slotsom dat werknemster door de opzegging, het loon en emolumenten heeft gemist over de periode dat de ontbindingsprocedure zou hebben geduurd en over de gemiste periode van de opzegtermijn. Voor de periode ná de (fictieve) ontbinding geldt dat daarin geen verschil is met de situatie die zich feitelijk heeft voorgedaan, althans daarin zou geen verschil hoeven te zijn. Zowel in de hypothetische als in de feitelijke situatie had werknemster recht op een transitievergoeding en op een WW-uitkering. Wat precies de einddatum zou zijn geweest van de arbeidsovereenkomst indien een ontbindingsprocedure zou zijn gevoerd, valt niet exact vast te stellen, zodat het hof dit zal schatten. Wanneer het hof de feitelijke situatie vergelijkt met de hypothetische situatie, dan schat het hof de financiële gevolgen van de opzegging op het gemis aan loon en emolumenten over een periode van ongeveer drie maanden. Het loon per maand was € 224,51 bruto, dus € 242,47 bruto inclusief vakantiebijslag, zodat werknemster aan loon € 727,41 bruto heeft gemist. Alles afwegende (pensioen en bijscholing gecompenseerd) bedraagt het financiële gevolg van de opzegging voor werknemster nog geen € 1.000 bruto.

Preventieve boete

In dit verband acht het hof van belang dat New Hairstyle op een eenvoudige en voordelige manier (los van de inmiddels gemaakte proceskosten) de arbeidsovereenkomst op onjuiste

wijze heeft beëindigd. Doordat werkneemster een gering loon ontving door haar zeer beperkte dienstverband, en doordat de arbeidsverhouding grondig was verstoord, zijn de financiële gevolgen van de opzegging relatief gering. Wanneer het hof de billijke vergoeding in dit geval zou beperken tot slechts de financiële gevolgen van de opzegging, dan zou daarmee de ernstige verwijtbaarheid onvoldoende worden gecompenseerd. In feite zou het erop neerkomen dat New Hairstyle daarmee de moeite en de onzekerheid van een ontbindingsprocedure op een eenvoudige en goedkope manier zou hebben 'afgekocht'.

Conclusie

Alles tegen elkaar afwegende is het hof in navolging van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden van oordeel dat de door de kantonrechter bepaalde omvang van de billijke vergoeding (€ 4.000) aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van dit geval. Het hof realiseert zich dat dit bedrag in de visie van werkneemster veel te laag zal zijn en dat New Hairstyle dit bedrag veel te hoog zal vinden. Het hof realiseert zich ook dat tijdens bijeenkomsten en congressen van juristen die zich bezighouden met het arbeidsrecht kritiek is geweest op dit bedrag, dat te laag werd geacht. Het hof is echter van oordeel dat met die kritiek eraan voorbij wordt gegaan dat New Hairstyle heel wat klanten zal moeten behandelen voor dit bedrag (naast de transitievergoeding) zonder dat zij daarvoor arbeid heeft ontvangen van werkneemster, terwijl het heel kort samengevat in dit geval 'slechts' gaat om een situatie waarin geen rechterlijke toets heeft plaatsgevonden van een alleszins te rechtvaardigen eindigen van een arbeidsovereenkomst. Het hof acht dat bedrag daarom, en om de hiervoor besproken uitzonderlijke omstandigheden van dit geval, niet te laag.

(Red.: Werkneemster is veroordeeld in de proceskosten van dit geding, zijnde meer dan het dubbele dan zij aan billijke vergoeding ontving.)

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-02-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:516

Zaaknummer: 200.231.887_01

Rechters: M. van Ham, M.L.A. Filippini en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: E.N. Mulder en Y. van der Linden

Wetsartikelen: 7:686a lid 3 BW en 6:96 BW