

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door het creëren van een verstoorde arbeidsverhouding, waardoor een onhoudbare situatie is ontstaan die heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding van € 210.038,28 bruto naast de contractuele beëindigingsvergoeding van € 239.044 bruto.

Feiten

VEON Holdings B.V. (hierna: VEON) is een wereldwijd concern dat zich bezighoudt met telecomdiensten. Werkneemster is op 1 november 2011 in dienst getreden van (de rechtsvoorgangster van) VEON. Werkneemster heeft diverse functies bekleed, waaronder vanaf 1 februari 2016 tot april 2018 die van *Director Finance to Performance Transformation Program* (Director Finance PT). Het brutosalaris op basis van een werkweek van 40 uren bedroeg € 19.221,56 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. In verband met veranderende marktomstandigheden heeft VEON in 2015 een reorganisatie ingezet, die wereldwijd organisatorische veranderingen met zich bracht. Op 12 december 2016 heeft VEON aan werkneemster meegedeeld dat haar functie zou vervallen. Van oktober 2017 tot en met 18 maart 2018 heeft werkneemster zwangerschapsverlof genoten. VEON heeft op 10 april 2018 een aanvraag ingediend bij het UWV ter verkrijging van toestemming om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen vanwege verval van de arbeidsplaats. Deze aanvraag is naderhand ingetrokken. Van 11 april 2018 tot 10 juni 2019 was werkneemster arbeidsongeschikt. Vanaf 8 maart 2019 werd werkneemster geschikt geacht om gedurende twee keer drie uur per week te re-integreren in aangepaste werkzaamheden. Werkneemster heeft tijdens haar re-integratie werkzaamheden verricht in het *Finance team* en op de afdeling *Special Projects*. Vanaf het moment van haar hersteldmelding op 10 juni 2019 is werkneemster vrijgesteld van haar verplichting tot het verrichten van werkzaamheden, met behoud van loon. Op 11 juni 2019 heeft VEON opnieuw een aanvraag ingediend bij het UWV ter verkrijging van toestemming om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen vanwege verval van de arbeidsplaats. Bij beslissing van 26 september 2019 heeft het UWV de toestemming om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te mogen zeggen geweigerd. In eerste aanleg heeft VEON verzocht – samengevat weergegeven – de arbeidsovereenkomst met werkneemster primair te ontbinden op de a-grond en subsidiair – bij akte ter zitting – op de g-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 april 2020 op de g-grond onder toekenning van de contractuele beëindigingsvergoeding van € 239.044,- bruto en € 75.847,63 bruto wegens niet-genoten vakantiedagen. Het beroepschrift strekt er onder meer

toe dat het hof de bestreden beschikking zal vernietigen en de arbeidsovereenkomst zal herstellen. Subsidiair heeft werkneemster verzocht VEON te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 843.652,80 bruto.

Oordeel

G-grond

Het hof is van oordeel dat VEON met haar rigide opstelling met betrekking tot het verval van de functie van werkneemster een verstoorde arbeidsverhouding heeft gecreëerd, waardoor inmiddels een onhoudbare situatie is ontstaan. Tegen deze achtergrond acht het hof de achterdocht van werkneemster jegens VEON alleszins begrijpelijk. Nu sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en herplaatsing van werkneemster, gelet op de aard van de verstoorde arbeidsverhouding, niet in de rede ligt, is de arbeidsovereenkomst terecht op die grond ontbonden met ingang van 1 april 2020.

Billijke vergoeding en contractuele beëindigingsvergoeding

Nu VEON een verstoorde arbeidsverhouding heeft gecreëerd, waardoor een onhoudbare situatie is ontstaan die heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst stelt het hof vast dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van VEON. Werkneemster heeft dan ook recht op een billijke vergoeding. Het hof acht het redelijk de verwachte levensduur van de arbeidsovereenkomst op een jaar te stellen. Op basis van het salaris van werkneemster, waarop de WW-uitkering en vergoeding van een particuliere verzekering bij werkloosheid in mindering wordt gebracht, wordt de billijke vergoeding vastgesteld op een bedrag van € 210.038,28 bruto. Werkneemster heeft reeds een contractuele beëindigingsvergoeding van € 239.044 bruto ontvangen. Het hof ziet geen aanleiding deze vergoeding in mindering te brengen op de billijke vergoeding omdat werkneemster deze vergoeding ook zou hebben ontvangen indien de arbeidsovereenkomst onder andere omstandigheden zou zijn geëindigd en het niet aangaat werkneemster in een slechtere (financiële) positie te laten komen dan wanneer de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd zonder dat sprake was van ernstig verwijtbaar handelen van de zijde van VEON. Het betalen van de billijke vergoeding naast de contractuele beëindigingsvergoeding dient onder deze omstandigheden dan ook voor rekening en risico van VEON te komen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:29

Zaaknummer: 200.277.562/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, R.J.M. Smit en A. van Zanten-Baris

Advocaten: L.P. Kruidenier en M.M. Govaert

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW