

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft zich ernstig verwijtbaar tegenover werknemer gedragen. Niet met voldoende zorgvuldigheid gehandeld bij op non-actiefstelling, ontslagaanvraag en begeleiding bij arbeidsongeschiktheid. Billijke vergoeding € 59.600.

Feiten

Werknemer is in 2018 in dienst getreden bij werkgeefster als manager technologische innovatie. De arbeidsovereenkomst is per 1 februari 2019 voortgezet voor onbepaalde tijd. Het laatstverdiende loon van werknemer is € 6.708,11 bruto per maand. Op 27 juni 2019 heeft de bestuurder van werkgeefster het volledige MT op non-actief gesteld. De daarvoor gegeven reden was kort gezegd dat de resultaten van werkgeefster slecht waren. Op 16 september 2019 heeft werkgeefster toestemming gevraagd aan het UWV om werknemer te mogen ontslaan op grond van een bedrijfseconomische reden. Op 19 november 2019 heeft het UWV afwijzend beslist op dit verzoek, daarbij overwegend dat werkgeefster onvoldoende inzichtelijk heeft gemaakt dat de beslissing om de functie van werknemer te laten vervallen is genomen vanwege een bedrijfseconomische reden met het oog op een doelmatige bedrijfsvoering. Op 4 december 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 17 maart 2020 heeft de mediator werknemer telefonisch benaderd voor een intakegesprek. Werknemer heeft de mediation geen doorgang laten vinden en heeft op 24 maart 2020 zijn verzoek tot ontbinding met nevenverzoeken ingediend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer ontbonden, zonder toekenning van een transitievergoeding of een billijke vergoeding. Voor het geval werknemer zijn verzoek intrekt, heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster ontbonden. Daarbij is voor recht verklaard dat werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding. Werknemer heeft daarop zijn verzoek ingetrokken. Werknemer verzoekt in hoger beroep onder meer de afwijzing van de door werkgeefster verzochte verklaring voor recht en de veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding van € 125.000 bruto.

Oordeel

Uit wat werknemer heeft aangevoerd, kan worden afgeleid dat de door hem gestelde ernstige verwijtbaarheid is gelegen in de volgende thema's: zijn op non-actiefstelling, de gang van zaken rondom de reorganisatie, de begeleiding bij arbeidsongeschiktheid en het al dan niet opvolgen van het advies van de bedrijfsarts (mediation). Daar waar de arbeidsovereenkomst van werknemer nog kort voordien per 1 februari 2019 voor onbepaalde tijd is verlengd, kan de op non-actiefstelling daarom bij gebrek aan voorafgaande waarschuwing niet anders dan als

een overval worden betiteld, met een beschadigend effect voor de reputatie van werknemer. Gelet daarop en gezien de ontbrekende toelichting en vastlegging achteraf van die maatregel heeft werkgeefster daarmee dus niet met de zorgvuldigheid gehandeld die van een goed werkgever mocht worden verwacht. In ieder geval had van werkgeefster als goed werkgever mogen worden verwacht dat zij na de beslissing van het UWV van 19 november 2019 alsnog zeer voortvarend zou handelen om werknemer duidelijkheid te geven over de toekomst. Voortvarende uitleg en blijken van betrokkenheid of begrip voor de positie van werknemer zijn echter ook daarna uitgebleven. In ieder geval staat vast dat werkgeefster bij het voortduren van de arbeidsongeschiktheid van werknemer geen uitvoering heeft gegeven aan de op haar rustende verplichting tot het opstellen van een plan van aanpak. Werkgeefster heeft ook niet duidelijk kunnen maken dat zij voor de re-integratie van werknemer een casemanager heeft aangewezen en werknemer daarvan op de hoogte heeft gebracht. Daarmee heeft werkgeefster de belangen van werknemer opnieuw veronachtzaamd. Tegen die achtergrond is te begrijpen en te billijken dat werknemer, gezien al wat was voorgevallen – inclusief de al lang durende onzekerheid en het talmen met de mediation – medio maart 2020 het vertrouwen verloor dat hij bij werkgeefster in een passende functie zou kunnen terugkeren en dat mediation in dat verband met succes gehouden zou kunnen worden. Aan werknemer kan daarom niet worden tegengeworpen dat hij niet meer tegen de al maanden durende onduidelijkheid en onzekerheid kon, medio maart 2020 niet meer tot mediation bereid was en via een ontbindingsprocedure een einde aan zijn arbeidsovereenkomst wilde maken. De conclusie uit het voorgaande is dat werkgeefster op meerdere momenten en op meerdere aspecten op soms vergaande wijze heeft gehandeld en nagelaten in strijd met wat van haar als goed werkgever mocht worden verwacht. Als gevolg van dit handelen en nalaten is de arbeidsrelatie van partijen onherstelbaar verstoord geraakt. Het einde van de arbeidsovereenkomst is daardoor het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Dit handelen of nalaten rechtvaardigt in de gegeven omstandigheden een billijke vergoeding.

Omvang billijke vergoeding

Het hof acht het redelijk om er bij de bepaling van de billijke vergoeding van uit te gaan dat het dienstverband van werknemer tot 1 augustus 2021 zou hebben voortgeduurd. In werkelijkheid is de arbeidsovereenkomst twaalf maanden eerder geëindigd als gevolg van de laakbare handelwijze van werkgeefster. Rekening houdend met de inmiddels aan werknemer toegekende WW-uitkering moet het inkomensnadeel op € 40.000 bruto worden begroot en de pensioen(premie)schade van werknemer op € 7.200 bruto. Verder weegt mee dat werkgeefsters handelwijze op en na 27 juni 2019 diffamerend en krenkend voor werknemer is geweest, terwijl onomstreden is dat hij kon bogen op goed functioneren. De billijke vergoeding zal ook een component moeten bevatten ter compensatie van deze handelwijze, door het hof begroot op € 10.000 bruto. Ingeval werknemer tot 1 augustus 2021 in dienst was gebleven en uitgaande van een door werkgeefster aan werknemer bij een vrijwillig vertrek per die datum toegezegde transitievergoeding, had hij een hogere transitievergoeding ontvangen dan nu het geval is geweest. Al met al is er reden om de billijke vergoeding te stellen op €

59.600 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:654

Zaaknummer: 200.281.540/01

Rechters: W.F. Boele, M.E.L. Fikkers en A. Elgersma

Advocaten: E.W. Kingma en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:671b BW