

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door onder meer na intrekking van het eerdere ontbindingsverzoek werkneemster 'kaal' op te roepen voor werkhervatting. Het daarna door werkneemster verzochte ontbindingsverzoek houdt in hoger beroep stand met aanpassing van de hoogte van de billijke vergoeding.

Feiten

GDCC Amsterdam B.V. (hierna: GDCC) is een onderneming die voor opdrachtgevers met klanten op de particuliere en zakelijke markt (hoofdzakelijk) telefonische interviews afneemt. Werkneemster, geboren in 1959, is op 19 september 1988 bij de rechtsvoorganger van GDCC in dienst getreden in de functie van interviewer. Werkneemster is op 24 maart 2020 geschorst nadat GDCC verdenkingen had van – kort samengevat – fraude bij het afnemen van interviews. Bij brief van 9 april 2020 heeft GDCC werkneemster bericht dat zij overwoog om ontslag op staande voet te geven, maar zij ervoor koos om een ontbindingsverzoek in te dienen. Bij beschikking van 20 augustus 2020 heeft de kantonrechter te Amsterdam de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding per 1 januari 2021 en GDCC veroordeeld tot betaling aan werkneemster van een transitievergoeding van € 13.735,28 bruto en een billijke vergoeding van € 60.000 bruto. Werkneemster heeft vervolgens op 7 oktober 2020 zelf een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend, met veroordeling van GDCC tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 60.000. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen en overwogen geen aanleiding te zien om over te gaan tot herbeoordeling van de feiten en omstandigheden die aanleiding waren voor de beschikking van 20 augustus 2020 en anders te oordelen over het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van GDCC. Hetzelfde geldt voor wat betreft de hoogte van de eerder toegekende bedragen aan transitievergoeding en billijke vergoeding. Het beroepschrift strekt ertoe dat het hof de genoemde beschikking zal vernietigen, alsmede primair zal bepalen dat GDCC geen billijke vergoeding en transitievergoeding verschuldigd is aan werkneemster.

*Oordeel**Ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster*

Het hof acht de handelwijze van GDCC rondom de klacht over de door werkneemster verrichte enquête – na een zeer lang en probleemloos dienstverband vanwege deze situatie schorsen van werkneemster zonder behoud van salaris – buitenproportioneel en ernstig verwijtbaar. Zowel in de correspondentie aan (de gemachtigde van) werkneemster als in het

ontbindingsverzoek bezigde GDCC jegens werkneemster de term 'fraude'. Ook deze voortgezette handelwijze van GDCC jegens werkneemster acht het hof ernstig verwijtbaar. Het stond GDCC formeel vrij haar verzoek vervolgens in te trekken, maar van haar had dan verwacht mogen worden onmiddellijk aan werkneemster kenbaar te maken op grond waarvan, anders dan daarvoor herhaaldelijk was geuit, voortzetting van het dienstverband wel mogelijk werd geacht, en daar ook de voorwaarden voor te scheppen, althans een poging daartoe te doen. GDCC deed dat echter niet want voordat enige inhoudelijke communicatie richting werkneemster had plaatsgevonden over de reden van het intrekken van het ontbindingsverzoek of over de wijze waarop GDCC verder wilde, werd werkneemster opgeroepen het werk te hervatten. Ook die handelwijze acht het hof ernstig verwijtbaar. Al met al acht het hof de handelwijze, waaronder begrepen het nalaten, van GDCC tegenover werkneemster op diverse onderdelen ernstig verwijtbaar. Werkneemster heeft op grond van die ernstige verwijtbaarheid van GDCC recht op de transitievergoeding.

Billijke vergoeding

De hoogte van de billijke vergoeding is onder meer gekoppeld aan de waarde van de arbeidsovereenkomst bij het voortduren daarvan indien GDCC niet ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld. Dienaangaande is niet gebleken dat ervan moet worden uitgegaan dat, zonder het ernstig verwijtbaar handelen van GDCC, de arbeidsovereenkomst eerder dan door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van werkneemster zou zijn geëindigd. Wat betreft de kansen op de arbeidsmarkt van werkneemster is de kantonrechter er kennelijk van uitgegaan dat deze zeer beperkt zijn. Tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep heeft werkneemster te kennen gegeven tijdelijk ander werk te hebben gevonden, te weten uitzendwerk en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, en bovendien tegen een lager salaris dan bij GDCC. Of deze uitzendovereenkomst zal worden gecontinueerd en of deze tijdelijke arbeidsovereenkomst verlengd zal worden is naar haar zeggen onduidelijk. Al met al acht het hof een billijke vergoeding van € 40.000 bruto passend.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-12-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:4088

Zaaknummer: 200.290.992/01

Rechters: G.C. Boot, H.T. van der Meer en A. van Zanten-Baris

Advocaten: E.W. Kingma en C. Kriens

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:683 BW