

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemster na twee jaar arbeidsongeschiktheid en een dienstverband van dertig jaar. Heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld?

Feiten

Deze zaak gaat over een werknemster in de zorg die na een lang dienstverband plotseling uit haar functie is ontheven. Nadat werknemster vervolgens ruim twee jaar arbeidsongeschikt is geweest, heeft zij een nieuwe baan gevonden. Werknemster is met ingang van 16 april 1992 in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) zorginstelling Careyn. Het dienstverband is voor onbepaalde tijd. Werknemster is aanvankelijk begonnen als ziekenverzorgster, maar heeft daarna bij Careyn diverse functies uitgeoefend. Sinds 2003 was zij werkzaam in de functie van ‘Zorgmanager V&V’. Het laatst verdiende loon bedroeg € 4.604,30 bruto per maand, exclusief acht procent vakantietoeslag en een dertiende maand. Vanwege een reorganisatie bij Careyn is de functie ‘Zorgmanager V&V’ vervallen en is werknemster per 1 januari 2015 boventallig verklaard. Werknemster is vervolgens werkzaam gebleven vanuit een zogenoemde transitiepool. Op 11 april 2018 wordt werknemster uit haar functie ontheven. Werknemster heeft zich op 23 mei 2018 ziek gemeld. Werknemster heeft de kantonrechter verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, betaling van een transitievergoeding en een billijke vergoeding, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgens haar het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 mei 2022 en geoordeeld dat werknemster recht heeft op een transitievergoeding en een billijke vergoeding, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van Careyn. Careyn verzoekt in hoger beroep vernietiging van de beschikking en komt met tien grieven op tegen het oordeel van de kantonrechter dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Careyn.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen

Het hof oordeelt dat Careyn ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het hof is – met de kantonrechter – van oordeel dat de wijze waarop werknemster op 11 april 2018 van haar werkzaamheden is ontheven, niet getuigt van goed werkgeverschap. Het hof rekent het Careyn ernstig aan dat zij werknemster na een vlekkeloos dienstverband van meer dan 25 jaar in de zorg bij Careyn van de ene op de andere dag op onzorgvuldige wijze uit haar functie heeft gehaald. Daarbij is van belang dat Careyn had moeten weten dat dit een grote

emotionele impact op haar zou hebben. Gezien deze impact heeft Careyn onvoldoende gedaan om werkneemster te begeleiden in haar nieuwe functie bij De Vier Ambachten. Nadat werkneemster kort daarop, in september 2018, arbeidsongeschikt is geworden, heeft Careyn zich onvoldoende ingezet voor de re-integratie van werkneemster. Dit handelen en nalaten gezamenlijk is aan te merken als ernstig verwijtbaar. In het midden kan blijven of de (ongelukkig geformuleerde) bepaling in de concept-detacheringsovereenkomst met CuraMare valt aan te merken als verwijtbaar handelen. Dat geldt ook voor de omstandigheid dat Careyn in het kader van de onderhandelingen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een aanbod tot het betalen van een transitievergoeding heeft ingetrokken. Tot slot acht het hof niet van belang dat werkneemster – zoals Careyn stelt, maar door werkneemster betwist – niet direct aan Careyn heeft laten weten dat zij een nieuwe baan had bij CuraMare.

Transitievergoeding, billijke vergoeding en buitengerechtelijke kosten

De transitievergoeding van € 52.919,15 bruto is naar het oordeel van het hof terecht toegewezen. De beslissing van de kantonrechter om een billijke vergoeding toe te kennen van € 35.000 bruto wordt vernietigd. Het hof heeft bij het vaststellen van de billijke vergoeding als uitgangspunt genomen het verschil tussen het laatstverdiende salaris bij Careyn en het op 1 mei 2022 geldende salaris bij CuraMare in de periode tussen 1 mei 2022 tot aan de pensioengerechtigde leeftijd van werkneemster. Hierop heeft het hof een bedrag van € 26.000 (zijnde ongeveer de helft van de transitievergoeding) in mindering gebracht. De reden daarvoor is dat in de hypothetische situatie dat werkneemster tot aan haar pensioengerechtigde leeftijd bij Careyn was blijven werken, zij aan het einde van haar dienstverband geen transitievergoeding zou hebben ontvangen. Echter, gezien het feit dat Careyn ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en de gevolgen die dat heeft gehad voor werkneemster, acht het hof het onbillijk om de gehele transitievergoeding in aftrek te brengen. De billijke vergoeding bedraagt € 24.000 bruto. In incidenteel appel heeft werkneemster aangevoerd dat het initieel door haar verzochte bedrag van € 14.278 inclusief btw aan buitengerechtelijke kosten zou moeten worden toegewezen op grond van artikel 7:611 BW jo. artikel 6:96 lid 2 BW. Werkneemster heeft aangevoerd dat haar advocaat zijn honorarium aanvankelijk uit coulance heeft beperkt tot een bedrag van € 6.000. Het hof is van oordeel dat werkneemster onvoldoende heeft toegelicht waarom zij thans aanspraak zou kunnen maken op een bedrag van € 14.278 inclusief btw, en wijst dit af.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 29-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:2331

Zaaknummer: 200.312.807/01

Rechters: C.A. Joustra, R.S. van Coevorden en M.D. Ruizeveld

Advocaten: C. van Meines en H.L. Verweel

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:673 BW, 6:96 lid 2 BW