

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever – miskenning dat passende arbeid de nieuw bedongen arbeid is geworden; billijke vergoeding van € 20.000 bruto bij aansluitend vinden van nieuwe baan.*Feiten*

Werknemer is vanaf september 1995 werkzaam bij Svedex Deuren B.V. (hierna: Svedex). Op 20 september 2018 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Werknemer heeft een buikoperatie ondergaan. Daarna was werknemer wat betreft werkplekken beperkt inzetbaar. Per brief schrijft werknemer in maart 2021 dat hij van mening is dat omdat er afspraken met zijn teamleider zijn gemaakt over de twee voor hem mogelijke werkplekken, de passende arbeid de nieuw bedongen arbeid is geworden. Op 6 mei 2021 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld in verband met een liesbreuk. Op 2 juli 2021 heeft Svedex werknemer gewaarschuwd dat hij onvoldoende zou meewerken aan zijn re-integratie en voor een loonstaking. Werknemer heeft betwist dat er nog re-integratieverplichtingen op hem rusten en mediation voorgesteld. In januari 2022 heeft Svedex zich op het standpunt gesteld dat de positie van werknemer door verbeterde efficiency van de productie is komen te vervallen en heeft zij werknemer een andere functie aangeboden. Werknemer heeft de aangeboden functie niet aanvaard en is geschorst. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2022 op verzoek van Svedex ontbonden. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Beoordeeld moet worden of Svedex ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter heeft geoordeeld dat er geen andere mogelijkheid was dan ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat zowel Svedex als werknemer erkende dat er een verstoorde arbeidsverhouding was. Daartegen is geen beroepsgrond aangevoerd zodat het hof daarvan uitgaat. Het hof oordeelt dat Svedex inderdaad ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Svedex heeft namelijk (i) onterecht aangedrongen op ander werk, (ii) onterecht gedreigd met een loonstop, (iii) te laat ingezet op mediation, (iv) onvoldoende het verval van het werk van werknemer toegelicht en tot slot (v) maakt ook de ongemotiveerde schorsing deel uit van de ernstige verwijtbaarheid. Aldus heeft Svedex door haar opstelling en de keuzes die zij heeft gemaakt in overwegende mate bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding. Voor het hof staat vast dat vooral het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Svedex heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding, waardoor de kantonrechter niet anders kon dan de arbeidsovereenkomst ontbinden. Daarmee is voldaan aan de eisen voor toekenning van een billijke vergoeding uit artikel 7:671b lid 9 aanhef en sub

c BW en slaagt het hoger beroep. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding schat het hof in dat de overeenkomst naar verwachting per 31 december 2023 tot een einde zou zijn gekomen. De bedongen arbeid zou door de komst van een nieuwe machine eind 2023 ophouden. Werknemer zou dan bij Svedex grofweg nog € 62.000 bruto aan loon zou hebben genoten. Voor de billijke vergoeding is daarnaast van belang dat werknemer vrijwel aansluitend aan zijn ontslag een nieuwe baan heeft gevonden, met een bepaaldetijdcontract tot 31 december 2022. Ondanks verzoek van Svedex heeft werknemer geen inzicht gegeven in de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en een mogelijke verlenging, door in de overgelegde arbeidsovereenkomst delen weg te lakken. Dat moet voor zijn rekening blijven. Het hof gaat ervan uit dat de arbeidsvoorwaarden, ook qua pensioen, vergelijkbaar zijn aan wat werknemer bij Svedex had. Verder neemt het hof aan dat er vanwege de krapte op de arbeidsmarkt een aanmerkelijke kans is dat de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd. De financiële gevolgen van het ontslag bij Svedex acht het hof daarom minimaal. Het is daarnaast te begrijpen dat werknemer niet heeft aangestuurd op afwijzing van het ontbindingsverzoek. Het hof weegt ook mee dat werknemer een transitievergoeding heeft ontvangen van € 30.249,14 bruto en dat hij een aandeel heeft gehad in de verstoring van de arbeidsverhouding. Dat alles leidt ertoe dat het hof de billijke vergoeding vaststelt op € 20.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-12-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:10637

Zaaknummer: 200.310.316

Rechters: G.A. Diebels, A.E.F. Hillen en R.J.A. Dil

Advocaten: C.G. Mensink en W.W.J. Ribbers

Wetsartikelen: 7:671b BW