

RECHTSPRAAK

Motivering billijke vergoeding moet begrijpelijk zijn. Rechter hoeft niet op alle argumenten afzonderlijk te responderen.

Feiten

Werknemer is sinds 13 juni 1999 in dienst van werkgeefster. In januari 2015 is er in de zaak van werkgeefster een incident geweest met de toenmalige vriendin van werknemer, waarna haar een verbod is opgelegd het café te betreden. In het café hangen verschillende camera's, waarvan X op zijn mobiele telefoon beelden ontvangt. Bij brief van 8 augustus 2017 is werknemer op non-actief gesteld omdat volgens X op camerabeelden was geconstateerd dat werknemer harddrugs voor handen had en deze wellicht ook verhandelde. Verder was volgens werkgeefster sprake van overmatig alcoholgebruik door werknemer in zijn vrije tijd, wat invloed had op zijn functioneren. In januari 2018 heeft werkgeefster een huishoudelijk reglement opgesteld, waarin onder andere bepalingen zijn opgenomen over alcohol en harddrugsgebruik en gokken. Werkgeefster is vanwege corona van 16 maart tot 1 juni 2020 gesloten geweest. Bij brief d.d. 8 juli 2020 heeft X aan werknemer geschreven dat hij alweer meerdere overtredingen van het huishoudelijk reglement heeft geconstateerd. Bovendien zou werknemer zijn vriendin hebben toegelaten tot het café. Werknemer is uitgenodigd voor een gesprek in het kader van hoor en wederhoor. Tijdens dat gesprek op 14 juli is werknemer op staande voet ontslagen, hetgeen per e-mail van 15 juli 2020 is bevestigd. Werknemer heeft verzocht om betaling van een billijke vergoeding en transitievergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is (want niet onverwijld) en de vorderingen (gedeeltelijk) toegewezen.

Bij de bepaling van de hoogte van de schadevergoeding is het hof van oordeel dat er gronden zouden zijn geweest de arbeidsovereenkomst te ontbinden, wanneer werkgeefster daarom ten tijde van het verleende ontslag op staande voet zou hebben verzocht. Het hof sluit aan bij het oordeel van de rechter dat de arbeidsovereenkomst nog ongeveer vijfenhalve maand zou hebben voortgeduurd. Het hof ziet echter aanleiding om de vergoeding te matigen, omdat aannemelijk is dat werkgeefster heeft geleden onder de coronacrisis. Er wordt een vergoeding van € 7.500 toegekend. Ook de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding worden toegekend.

Conclusie A-G Van Peursum

Motivering billijke vergoeding moet begrijpelijk zijn. Rechter hoeft niet op alle argumenten afzonderlijk te responderen

In cassatie klaagt werknemer onder meer dat niet op alle argumenten inzake de begroting van de billijke vergoeding is ingegaan door de rechter. Richtinggevend voor de beoordeling is dat in *New Hairstyle I* is uitgemaakt dat de rechter in de motivering van zijn oordeel inzicht dient te geven in de omstandigheden die tot de beslissing over de hoogte van de vergoeding hebben geleid. In *Blue Circle* is daaraan toegevoegd dat het oordeel over de hoogte van de vergoeding begrijpelijk moet zijn, mede in het licht van het debat dat partijen over de vergoeding hebben gevoerd. Verder volgt uit *New Hairstyle II* dat bij de vraag hoe lang de arbeidsovereenkomst zou hebben voortgeduurd zonder de gewraakte beëindiging wel het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever moet worden weggedacht, maar niet de overige omstandigheden van het geval. Anders dan werknemer betoogt, is de strekking van *Blue Circle* niet dat de rechter op alle argumenten van partijen moet ingaan wil zijn beslissing deugdelijk gemotiveerd zijn. Een rechter moet immers op voor zijn beslissing relevante stellingen en verweren responderen en kan bepaalde standpunten ook impliciet verwerpen. Hij hoeft niet één voor één alle argumenten van partijen te bespreken om zijn oordeel begrijpelijk te motiveren. Hoever de motiveringsplicht reikt, is afhankelijk van hetgeen ter processe vaststaat, hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd en het belang van de aangevoerde stellingen voor de uitkomst van de procedure.

Voor wat betreft het betrekken van de feiten en omstandigheden uit 2020 die tot het ontslag op staande voet hebben geleid in de beoordeling of de arbeidsrelatie duurzaam verstoord was, leert *New Hairstyle I* dat bij het bepalen van de billijke vergoeding mede moet worden betrokken hoe lang de arbeidsovereenkomst naar verwachting zou hebben voortgeduurd indien de werkgever niet door ernstig verwijtbaar handelen de verstoring van de arbeidsverhouding zou hebben veroorzaakt. De te maken gevalsvergelijking betreft enerzijds de feitelijke situatie waarin de werknemer is komen te verkeren door de opzegging en anderzijds de hypothetische situatie waarin de werknemer zou hebben verkeerd als de onrechtmatige opzegging achterwege zou zijn gebleven. Aan werknemer kan worden toegegeven dat een ‘feitelijke gevalsvergelijking’ moet worden toegepast waarbij in het kader van de bedoelde hypothetische situatie alleen de onrechtmatige opzegging moet worden ‘weggedacht’, maar de aan die onrechtmatige opzegging voorafgegane feiten en omstandigheden niet. Toch kan dit volgens de A-G bij gebrek aan belang niet tot cassatie leiden. Het hof was immers al, zo is hiervoor besproken, tot het bepaald niet onbegrijpelijke oordeel gekomen dat de arbeidsrelatie vóór die incidenten in 2020 al duurzaam was verstoord en op termijn van ongeveer vijfenhalve maand zou kunnen zijn beëindigd op die grond. Daar zouden de feitelikheden uit 2020 niet aan hebben toe- of afgedaan in de ogen van de A-G. Deze zouden hooguit een verdere illustratie zijn geweest dat van duurzame verstoring sprake was.

Billijke vergoeding in de feitelijke gevalsvergelijking van de fictieve ontbindingsbeschikking?

Nog daargelaten of in het kader van de billijke vergoeding van artikel 7:681 lid 1 onder a BW door de rechter beoordeeld zou moeten worden of de werknemer in een hypothetische ontbindingsprocedure aanspraak zou hebben kunnen maken op een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, heeft werknemer in feitelijke

instanties niet aangevoerd dat werkgeefster (Café The Pint) ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door geen poging te doen om de arbeidsrelatie te herstellen via bijvoorbeeld een mediationtraject. In hoger beroep heeft werknemer weliswaar aangevoerd dat werkgeefster niets heeft gedaan om tot een oplossing te komen, bijvoorbeeld door gesprekken of mediation, maar dit in het kader van zijn betoog dat er geen sprake is van een ernstige en duurzame verstoring zodat er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond. Aan zijn standpunt dat The Pint ernstig verwijtbaar gehandeld heeft, heeft werknemer alleen ten grondslag gelegd dat The Pint de verstoorde verhoudingen heeft veroorzaakt door werknemer te ontslaan op basis van vage en valse beschuldigingen. Het hof is hier in r.o. 3.15 op ingegaan door te overwegen dat The Pint – buiten het ontslag op staande voet – geen ernstig verwijt treft, omdat niet is gebleken dat zij de verwijten aan werknemer heeft geconstrueerd om een arbeidsconflict te creëren om de arbeidsovereenkomst (wegens de coronacrisis) te kunnen beëindigen. Nu werknemer niet heeft betoogd dat The Pint ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door geen poging te doen om de arbeidsrelatie te herstellen, is het oordeel van het hof dat The Pint buiten het ontslag op staande voet geen ernstig verwijt kan worden gemaakt, niet onbegrijpelijk.

Motivering

Hoewel werknemer een bedrag van € 40.000 heeft gevorderd, is het niet onbegrijpelijk dat het hof in navolging van de rechtbank tot het lagere bedrag van € 7.500 is gekomen. Werknemer is bij zijn berekening van de billijke vergoeding immers uitgegaan van een te verwachten duur van de arbeidsovereenkomst tot aan zijn pensioendatum van 19,5 maand, terwijl het hof net als de kantonrechter gemotiveerd uitgaat van ongeveer vijfenhalve maand. Gezien dit verschil en gelet op de overige genoemde omstandigheden die het hof in zijn beoordeling heeft betrokken, is het oordeel over de hoogte van de billijke vergoeding niet onbegrijpelijk.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikking van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikking. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 03-02-2023

ECLI: ECLI:NL:HR:2023:138

Zaaknummer: 22/00637

Rechters: M.V. Polak, T.H. Tanja-van den Broek en G.C. Makkink

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en J.H.M. van Swaaij

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:677 BW