

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding: is de opzegging wegens ziekte of gebreken van de werknemer het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgever? Verzuim re-integratieverplichtingen? Aanspraak op winstuitkering.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2007 bij Van Dijk Installatie B.V. (hierna: Van Dijk) in dienst getreden. Hij werkte sinds 1 januari 2019 als bedrijfsleider/werkvoorbereider/calculator tegen een salaris van € 5.500 bruto per maand en had daarnaast recht op een winstuitkering. Werknemer is per 1 juni 2019 de functie van algemeen directeur gaan vervullen. Vervolgens is later in 2019 iemand anders als algemeen directeur aangesteld. Werknemer heeft zich op 19 augustus 2019 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft in de probleemanalyse van 27 augustus 2019 vermeld dat werknemer te kampen heeft met forse medische beperkingen, dat de verwachting is dat hij waarschijnlijk langer dan zes tot acht weken volledig arbeidsongeschikt zal zijn en dat met hem voorlopig niet mag worden gesproken over werkinhoudelijke zaken. Op 18 november 2019 is werknemer op kosten van Van Dijk begonnen met een extern behandeltraject. Werknemer is op 7 januari 2020 op kantoor koffie gaan drinken. Tijdens dat bezoek vond een incident plaats met de algemeen directeur. Deze heeft toen tegen werknemer gezegd dat hij bij werknemer “de kop van zijn romp zou trekken”. Op 13 juni 2020 heeft werknemer van Van Dijk een brief (gedateerd op 31 oktober 2019) ontvangen met onder meer het verzoek om de leaseauto op 10 augustus 2020 in te leveren. Werknemer heeft hiertegen geprotesteerd bij monde van zijn gemachtigde. In het rapport van het arbeidsdeskundig onderzoek van 5 oktober 2020 wordt geconcludeerd dat werknemer op dat moment ongeschikt is voor het volledige eigen werk, dat zijn belastbaarheid nog wel toeneemt, maar dat niet duidelijk is in welke mate en op welke termijn. Terugkeer in het eigen werk kan daarom niet worden uitgesloten, maar kan ook geenszins worden gegarandeerd. Er is sprake van een vertroebelde arbeidsverhouding. Om de mogelijkheden in het eerste spoor te benutten, is het noodzakelijk dat de issues tussen werkgever en betrokkene besproken worden en dat zij hier een oplossing voor vinden. Op 9 oktober 2020 is een traject in spoor 2 gestart. Partijen hebben in oktober/november 2020 geprobeerd om een mediationtraject te beginnen. Dit is echter niet succesvol gebleken. Aan werknemer is vanaf 16 augustus 2021 een WIA-uitkering toegekend. Het UWV heeft op 15 september 2021 toestemming gegeven voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Van Dijk heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens per 1 januari 2022 opgezegd. Werknemer heeft een transitievergoeding van € 30.504,50 bruto ontvangen. In eerste aanleg heeft werknemer onder meer verzocht (a) een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd, (b) afgifte definitieve jaarafrekeningen, (c) betaling van een winstuitkering en (d) een billijke vergoeding van €

450.000. De kantonrechter heeft het verzoek om een billijke vergoeding afgewezen. In hoger beroep is aan de orde de vraag of Van Dijk aan werknemer een billijke vergoeding is verschuldigd op de grond dat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Van Dijk. Verder is aan de orde of werknemer aanspraak heeft op een winstuitkering.

Oordeel

Billijke vergoeding

Werknemer heeft in hoger beroep een aantal feiten en omstandigheden aan zijn verzoek ten grondslag gelegd die erop neerkomen dat zijn uitval is te wijten aan Van Dijk, waarna Van Dijk vervolgens de re-integratie onmogelijk heeft gemaakt. Naar het oordeel van het hof kan op grond van wat werknemer heeft aangevoerd niet worden vastgesteld dat het ontstaan van zijn ziekte/arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Van Dijk. Het hof is verder van oordeel dat evenmin kan worden vastgesteld dat de opzegging wegens ziekte het gevolg is van het niet voldoen aan de verplichting om werknemer te re-integreren, omdat (a) het UWV in augustus 2021 heeft geconcludeerd dat werknemer en Van Dijk voldoende hebben gedaan aan de re-integratie en (b) op grond van de door werknemer overgelegde medische stukken niet kan worden vastgesteld dat diens voortdurende arbeidsongeschiktheid geheel of in relevante mate het gevolg was van het handelen of nalaten van Van Dijk in de periode augustus 2019 tot augustus 2021. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat de aan Van Dijk verweten gedragingen niet de lat van 'ernstig verwijtbaar' halen. De verhouding tussen werknemer en de algemeen directeur is op een zeker moment klaarblijkelijk ernstig verstoord geraakt, maar werknemer heeft niet afdoende toegelicht waarom op dit punt sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van Van Dijk. De kantonrechter heeft terecht het verzoek om een billijke vergoeding afgewezen.

Winstuitkering

Tussen partijen staat vast dat werknemer aanspraak heeft op een winstuitkering over de jaren dat Van Dijk winst heeft gemaakt. Van Dijk heeft in hoger beroep een aantal – inmiddels definitieve – jaarstukken en belastingaangiften overgelegd. Uit deze stukken volgt dat Van Dijk in geen van de in geschil zijnde jaren winst heeft gemaakt. Werknemer stelt dat de personeelskosten in 2020 met 152% zijn gestegen ten opzichte van 2019 (van € 320.388 naar € 958.468) terwijl het aantal personeelsleden volgens de jaarrekening 2020 gelijk is gebleven (zes personen). Werknemer heeft een bewijsaanbod gedaan dat inhoudt dat hij de personeelsleden van Van Dijk wenst te horen over hun salarisstijging van 2019 op 2020. Het hof acht op dit punt de door Van Dijk gegeven verklaring plausibel. Tegen deze achtergrond heeft werknemer zijn stelling dat Van Dijk de personeelskosten in 2020 en 2021 heeft laten stijgen om hem te beroven van zijn winstuitkering over die jaren, onvoldoende onderbouwd. Het hof gaat daarom voorbij aan het bewijsaanbod van werknemer. De beschikking van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-07-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:1221

Zaaknummer: 200.317.628/01

Rechters: C.A. Joustra, J.S. Honée en J.M. van der Rowel - Linde

Advocaten: H. Loonstein en J.J.M. Damen

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:669 BW; 7:682 BW