

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis. Werkgeefster heeft verwijtbaar aangestuurd op beëindiging van het dienstverband en is een billijke vergoeding verschuldigd. Werkgeefster krijgt de gelegenheid nadere stukken over sinds uitdiensttreding verworven inkomsten te verstrekken.

Feiten

Werkneemster is per 1 april 1991 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in de functie van vertegenwoordigster. Een verzochte ontslagvergunning is door het UWV afgewezen. Werkgeefster heeft zich vervolgens nog steeds ingespannen voor beëindiging van het dienstverband. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, waarbij aan werkneemster geen billijke vergoeding is toegekend. In hoger beroep verzoekt werkneemster een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Nadat het UWV toestemming voor het opzeggen van het dienstverband heeft geweigerd, stond werkneemster naar het oordeel van het hof volledig in haar recht in die zin dat zij jegens werkgeefster het recht had om haar eigen functie te behouden en te blijven vervullen. De handelwijze van werkgeefster jegens werkneemster na de UWV-beschikking impliceerde dat zij zich niets gelegen liet liggen aan de beslissing van het UWV en haar eigen ingezette koers ging vervolgen. Een mogelijke functie is werkneemster niet aangeboden. Naar het oordeel van het hof is het evident dat werkgeefster vanaf 17 januari 2024 willens en wetens heeft aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsrelatie met werkneemster. Hier is sprake van ernstig verwijtbaar gedrag met een ontbinding van de arbeidsovereenkomst tot gevolg. Werkgeefster heeft de noodzaak tot reorganisatie noch aan het UWV noch aan werkneemster, voorafgaande aan het ontbindingsverzoek, onderbouwd. Zij heeft werkneemster overvallen met de mededeling dat haar functie verviel en dat er geen passende vacatures waren of op korte termijn beschikbaar zouden komen. Zij behoefde haar werk vanaf dat moment ook niet meer te hervatten. Als ze hierover wilde corresponderen dan diende zij zich te wenden tot de advocaat van werkgeefster. Werkgeefster heeft door het stellen van heel korte termijnen werkneemster onder druk gezet en de reorganisatie al doorgevoerd voordat er toestemming was om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te beëindigen. Nog voordat zij werkneemster daarover had gehoord, heeft zij al geoordeeld dat de openstaande vacatures en de vacatures die op termijn beschikbaar zouden komen, niet passend waren voor haar. Zij heeft een tijdelijke, geschikte functie niet aan haar ter beschikking gesteld en heeft haar geen reële kans geboden om te worden herplaatst.

Werkgeefster heeft geen actie ondernomen om de verstoorde relatie tussen werkneemster en een leidinggevende te herstellen, terwijl dit wel op haar pad had gelegen. Het hof concludeert dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, omdat zij werkneemster heeft overvallen met de mededeling dat haar baan was vervallen, werkneemster voor een voldongen feit heeft gesteld. heeft aangestuurd op een afscheid en geen enkel initiatief heeft genomen om te de-escaleren. Werkneemster maakt aanspraak op een billijke vergoeding, maar wordt in de gelegenheid gesteld om nadere stukken in te brengen om haar inkomsten sinds de ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan te tonen. De stelling van werkneemster dat zij met haar score in bovenstaande categorie recht zou hebben op een bonus van € 50.000 is, naar het oordeel van het hof, onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2523

Zaaknummer: 200.350.045_01

Rechters: J.A.M. Schoenmakers en J.I.M.W. Bartelds

Advocaten: M.J.H. Ruijters, F.C. van Uden en A.E. Bos

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b lid 1, onderdeel a BW