

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Handelen in strijd met goed werkgeverschap leidt nog niet tot een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen. E- of G-grond?

Feiten

Werknemer (geboren 1969) is op 1 september 1998 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) werkgever als productiemedewerker (witlofsnijder). Werknemer heeft zich op 17 juni 2016 ziek gemeld. Op 23 juni 2016 is werknemer op staande voet ontslagen. Omdat werkgever er niet in slaagde te bewijzen dat werknemer een medewerker tijdens het gesprek op 23 juni 2016 had bedreigd, wees de kantonrechter het vernietigingsverzoek van werknemer toe. De arbeidsovereenkomst is evenwel ontbonden zonder toekenning van een transitievergoeding omdat werknemer ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld. Werknemer verzoekt vernietiging van de beschikking en ontbinding op de g-grond onder toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

E- of g-grond

Het hof oordeelt dat in ieder geval sprake is van de g-grond en dat de kantonrechter derhalve tegen een juiste datum heeft ontbonden. In zoverre wordt de beschikking bekrachtigd.

Loonvordering

Vast staat dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet is geëindigd door het ontslag op staande voet op 23 juni 2016, maar door ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 7 december 2016. Werknemer behoudt dan ook tot 7 december 2016 recht op loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van werkgever behoort te komen (art. 7:628 BW). Voor zover werkgever heeft betoogd dat werknemer niet (eerder dan 25 juli 2016) heeft aangegeven bereid te zijn tot het verrichten van zijn werkzaamheden geldt dat moet worden aangenomen dat werknemer zijn werk niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van werkgever behoort te komen, namelijk de opzegging zonder toereikende grond. Anders dan werkgever heeft betoogd, brengt de enkele omstandigheid dat werknemer wel in de voorlopige voorzieningenprocedure maar

niet in de hoofdzaak een loonvordering zou hebben ingesteld, niet met zich dat werkgever geen loon is verschuldigd.

Transitievergoeding

Anders dan de kantonrechter acht het hof niet bewezen dat werknemer zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen.

Billijke vergoeding

Werknemer heeft aanspraak gemaakt op een billijke vergoeding ex artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW. Het hof acht deze niet toewijsbaar. Immers, uit artikel 7:681 lid 1 BW volgt, kort gezegd, dat de werknemer de keuze heeft tussen ofwel een verzoek tot vernietiging van de opzegging, ofwel (in plaats daarvan) hem een billijke vergoeding toe te kennen. Werknemer heeft verzocht om vernietiging van de opzegging, welk verzoek is toegewezen en in hoger beroep niet ter beoordeling voorligt, zodat hij niet daarnaast ook nog recht heeft op een billijke vergoeding op deze grond. Werknemer heeft verder betoogd dat hij ook los van het ontslag op staande voet recht heeft op een billijke vergoeding. Voor zover werknemer hiermee heeft bedoeld dat hij aanspraak maakt op een billijke vergoeding op de grond van artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW geldt dat een billijke vergoeding kan worden toegekend indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetgeschiedenis volgt dat het hierbij gaat om uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als er als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan en de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag, of als een werkgever grovelijk de verplichtingen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat (*Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 34). Het hof stelt daarbij voorop dat de opzegging (ontslag op staande voet) is vernietigd. Beoordeeld moet worden of de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Naar het oordeel van het hof kan niet worden vastgesteld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Dat werkgever op enkele momenten in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap, brengt in de gegeven omstandigheden nog niet met zich dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dat geleid heeft tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Uit de overgelegde stukken blijkt genoegzaam dat de arbeidsverhouding tussen partijen al enkele jaren verstoord was.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-06-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:2302

Zaaknummer: 200.209.574/01

Rechters: M.E. Smorenburg, P.P.M. Rousseau en R.J. Voorink

Advocaten: R.L.H. Boas en J.P.M. Borsboom

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:673 BW, 7:681 BW, 7:671b BW en 7:628 BW