

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Zinzia Zorggroep

Niet-limitatieve gezichtspunten New Hairstyle gelden ook in artikel 7:671c BW-procedure. Appèlrechter hoeft niet te motiveren waarom de billijke vergoeding in hoger beroep drastisch naar beneden toe afwijkt (1/3 van toewijzing kantonrechter), mits de motivering van de billijke vergoeding door het hof zelf dragend is.

Feiten

(Cassatieberoep van AR 2017-0169) Werkneemster is op 1 juni 1999 voor onbepaalde tijd bij Zinzia in dienst getreden in de functie van specialist ouderengeneeskunde, tegen een loon van laatstelijk € 4517 bruto per maand. Naar aanleiding van een klacht door familie B. vindt er een gesprek met werkneemster plaats. Tijdens dit gesprek worden tal van andere verwijten aan het adres van werkneemster geuit, waaronder het niet melden van een aantekening BIG-registratie. Werkneemster onderzoekt de BIG-registratie en ziet geen aantekening staan. Werkneemster is hierdoor zo geraakt dat zij zich ziek meldt. Zinzia stelt werkneemster vervolgens op non-actief. Vervolgens heeft er een moeizaam re-integratietraject/verbetertraject plaatsgevonden. Werkneemster heeft ontbinding verzocht (art. 7:671c BW) onder toekenning van een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen met een vergoeding van € 70.000. Het hof heeft de beschikking van de kantonrechter vernietigd voor zover Zinzia daarin is veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 70.000, en Zinzia veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 25.000. Het hof heeft overwogen dat de kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat de door werkneemster verzochte ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Zinzia als bedoeld in artikel 7:671c lid 2, onder b, BW. Dit ernstig verwijtbaar handelen of nalaten bestaat uit (a) het aan werkneemster verwijten van disfunctioneren zonder voorafgaand functioneringsgesprek en zonder voldoende informatie-uitwisseling over, dan wel onderzoek naar, de gegrondheid van de klachten, waarbij meteen een mogelijk ontslag op tafel kwam te liggen; (b) het onterecht beschuldigen van werkneemster dat zij een aantekening in het BIG-register heeft en dat heeft verzwegen; (c) het op non-actief stellen van werkneemster en het opleggen van een contactverbod met collega's zonder haar eerst deugdelijk te horen; (d) het voorleggen van een onvolkomen verbeterplan waarbij de sfeer, waarin uitvoering daarvan zou moeten plaatsvinden, is getoonzet met woorden als dat werkneemster 'aangeschoten wild' is, dat 'jouw naam op tafel' ligt en dat 'het vergrootglas' op

haar functioneren ligt. In cassatie klaagt werkneemster dat het oordeel van het hof dat een billijke vergoeding van € 70.000 te hoog is, onvoldoende is gemotiveerd.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Niet-limitatieve gezichtspunten New Hairstyle gelden ook bij artikel 7:671c BW / Geen punitief doel

De Hoge Raad heeft in zijn beschikking van 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, NJ 2017/298 (New Hairstyle) (niet-limitatieve) gezichtspunten geformuleerd voor het bepalen van de billijke vergoeding van artikel 7:681 lid 1, aanhef en onder a, BW. Ook in een geval als het onderhavige, waarin de billijke vergoeding is gegrond op artikel 7:671c lid 2, aanhef en onder b, BW, gaat het uiteindelijk erom dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De gezichtspunten die in de hiervoor genoemde beschikking zijn geformuleerd, lenen zich daarom ook voor toepassing in een geval als het onderhavige. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de rechter de billijke vergoeding dient te bepalen op een wijze die, en op het niveau dat, aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. In de hiervoor genoemde beschikking is geoordeeld dat de billijke vergoeding geen punitief doel heeft. De rechter dient in de motivering van zijn oordeel inzicht te geven in de omstandigheden die tot de beslissing over de hoogte van de vergoeding hebben geleid.

Appèlrechter mag gewicht toekennen aan (verzwegen) inkomsten uit ander werk

In hoger beroep is gebleken dat werkneemster kort na de ontbindingsbeschikking elders werk heeft gevonden. Uit de omstandigheid dat werkneemster elders werk heeft gevonden en geen informatie heeft verschaft over de inkomsten die zij uit haar nieuwe baan geniet en ook niets heeft aangevoerd over andere materiële schade, heeft het hof kennelijk en niet onbegrijpelijk afgeleid dat werkneemster – anders dan waar de kantonrechter nog van uitging – geen materiële schade heeft geleden als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van Zinzia. Het ligt in de rede dat het hof daarmee rekening heeft gehouden bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Dat is in overeenstemming met het gezichtspunt dat bij het vaststellen van de billijke vergoeding rekening kan worden gehouden met het feit dat de werknemer inmiddels ander werk heeft gevonden, en met de inkomsten die hij uit dat werk geniet (zie de New Hairstyle-beschikking, r.o. 3.4.5, en vgl. Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 7, p. 90).

Appèlrechter hoeft niet te motiveren waarom het afwijkt van het oordeel van de kantonrechter wat de – naar haar aard moeilijk te motiveren – billijke vergoeding betreft

Het hof heeft geconcludeerd dat de billijke vergoeding in dit geval enerzijds dient als compensatie voor de immateriële schade die werkneemster heeft ondervonden door het ernstig verwijtbaar handelen van Zinzia (welke compensatie naar het kennelijke en juiste oordeel van het hof mede strekt tot genoegdoening voor werkneemster wegens dat handelen

van Zinzia), en anderzijds als middel om Zinzia te wijzen op de noodzaak haar gedrag in eventuele volgende gevallen aan te passen. Dit laatste strookt met het gezichtspunt dat met de billijke vergoeding ook kan worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen, omdat dit voor hen voordeliger is dan het op juiste wijze beëindigen van de arbeidsovereenkomst of het in stand houden daarvan (zie de New Hairstyle-beschikking, r.o. 3.4.5). Met het voorgaande heeft het hof in de motivering van zijn oordeel voldoende inzicht gegeven in de omstandigheden die tot zijn beslissing over de hoogte van de billijke vergoeding hebben geleid. Daarbij is van belang dat de omvang van de toe te kennen billijke vergoeding zich naar haar aard moeilijk laat motiveren. Opmerking verdient nog dat, anders dan het middel kennelijk tot uitgangspunt neemt, het hof in zijn motivering niet behoefde in te gaan op (de afwijking van) het door de kantonrechter vastgestelde bedrag van de billijke vergoeding. Het hof heeft, in het kader van de beoordeling van de tegen de hoogte van dat bedrag door beide partijen aangevoerde grieven, kunnen volstaan met het vaststellen van het door het hof passend geachte bedrag van de billijke vergoeding op grond van de daartoe in zijn beschikking in aanmerking genomen omstandigheden. Dat wordt niet anders door de omstandigheid dat de door het hof vastgestelde billijke vergoeding tot een aanzienlijke terugbetalingsverplichting voor werkneemster leidde.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 08-06-2018

ECLI: ECLI:NL:HR:2018:878

Zaaknummer: 17/02121

Rechters: C.A. Streefkerk, G. Snijders, M.J. Kroeze, C.H. Sieburgh, H.M. Wattendorff en T.H. den Tanja-van Broek

Advocaten: K. Teuben en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:671c lid 2 onder b BW