

RECHTSPRAAK

Verschuldigheid transitievergoeding in verband met ernstig verwijtbaar handelen werknemer. Vraag of werknemer al dan niet voldoende heeft meegewerkt aan re-integratie, valt niet samen met de vraag of hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld als bedoeld in artikel 7:673 lid 7 onder c BW. Artikel 81 Wet RO.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 oktober 2006 bij Euregio Recycling B.V. (hierna: Euregio) in dienst getreden, laatstelijk als managementassistente. In het jaar 2010 hebben de directeur van Euregio en werkneemster een kortdurende affectieve relatie gehad. Werkneemster is op 22 februari 2018 arbeidsongeschikt uitgevallen wegens overspannenheid. Partijen zijn vervolgens in discussie geraakt over de opbouw van de werkuren in het kader van de re-integratie van werkneemster. Op 14 augustus 2018 heeft (de gemachtigde van) werkneemster aan Euregio laten weten dat zij tot de conclusie is gekomen dat een verdere samenwerking haar gezondheid verder zal schaden, zij van mening is dat sprake is van een totaal verstoorde arbeidsrelatie en dat zij een deskundigenoordeel heeft aangevraagd bij het UWV. Op 15 augustus 2018 heeft werkneemster bij Euregio aangegeven seksueel te zijn geïntimideerd door de directeur. Het UWV heeft werkneemster niet geschikt geacht voor het werk in de door Euregio voorgestelde invulling. Een door Euregio ingestelde onderzoekscommissie heeft geoordeeld dat werkneemster er niet in is geslaagd feiten aan te voeren die kunnen doen vermoeden dat sprake is van seksuele intimidatie. In eerste aanleg heeft de kantonrechter op verzoek van Euregio de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en Euregio veroordeeld om aan werkneemster een transitievergoeding te betalen van € 22.109,12 bruto. Het hof heeft dit oordeel bekrachtigd. Euregio heeft cassatieberoep ingesteld. Zij is van mening dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, zodat geen transitievergoeding verschuldigd zou zijn. Daaraan legt Euregio ten grondslag dat werkneemster doelbewust zou hebben aangestuurd op een verstoring van de arbeidsrelatie, onder meer door – zonder enige onderbouwing en ten onrechte – te stellen dat zij seksueel zou zijn geïntimideerd door de directeur van Euregio.

Conclusie A-G De Bock

Euregio stelt zich op het standpunt dat het hof bij de beoordeling van het ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster ten onrechte niet ambtshalve heeft getoetst aan de Wet Verbetering Poortwachter en aan de UWV Werkwijzer Poortwachter. De A-G overweegt dat de

Werkwijzer Poortwachter een interne werkinstructie is voor medewerkers van het UWV, bedoeld voor de toetsing van de re-integratie-inspanningen bij de WIA-aanvraag. Deze regels hebben niet de status van beleidsregels en – anders dan Euregio in haar verzoekschrift tot cassatie stelt – de Werkwijzer Poortwachter is geen recht in de zin van artikel 79 Wet RO. Ten aanzien van de Wet Verbetering Poortwachter overweegt de A-G dat niet is in te zien wat een ambtshalve toetsing aan die wet (bedoeld zal zijn: ambtshalve aanvulling van rechtsgronden) had kunnen opleveren voor Euregio. In beeld komt dan artikel 7:660a BW, waarin de verplichtingen van de werknemer om mee te werken aan zijn re-integratie zijn neergelegd. In 's hofs oordeel ligt echter besloten dat níet gezegd kan worden dat werkneemster onvoldoende heeft meegewerkt aan haar re-integratie. Daarbij komt dat de vraag of een werknemer al dan niet voldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie, niet samenvalt met de vraag of een werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld als bedoeld in artikel 7:673 lid 7 onder c BW. De A-G verwijst hierbij naar de *Woondroomzorg*-beschikking (zie AR 2019-0142), waarin de Hoge Raad overwoog dat uit de wetsgeschiedenis volgt dat de uitzonderingsgrond uit voornoemd artikel een beperkte reikwijdte heeft en terughoudend moet worden toegepast en dat een werknemer zijn recht op een transitievergoeding alleen kan kwijtraken in uitzonderlijke gevallen, waarin evident is dat het tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidende handelen of nalaten van de werknemer niet slechts als verwijtbaar, maar als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Ook verwijst de A-G naar haar conclusie bij de *Cicero*-beschikking (zie AR 2019-1193), waar zij ten aanzien van de maatstaf of een werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld indien het UWV een loonsanctie heeft opgelegd, schreef: 'Bovendien ligt de lat bij de Wwz veel hoger dan bij de Wet WIA. Bij de Wwz gaat het over ernstig verwijtbaar veronachtzamen door de werkgever van zijn re-integratieverplichtingen; bij de Wet WIA gaat het om zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie inspanningen verrichten. Maatstaf daarbij is uiteindelijk of werkgever en werknemer, binnen de grenzen van de redelijkheid, al het mogelijke hebben gedaan met het oog op re-integratie van de werknemer.' De conclusie is dat de klachten niet kunnen slagen. De conclusie strekt tot verwerping van het cassatieberoep.

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 Wet RO).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 25-09-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:1501

Zaaknummer: 19/05416

Rechters: A.M.J. van Buchem-Spapens, C.H. Sieburgh en F.J.P. Lock

Advocaten: A.H.H. Conradi-Vermeulen

Wetsartikelen: 7:673 BW