

## RECHTSPRAAK

***Het vereiste oorzakelijk verband tussen het gestelde verwijtbaar handelen van de werkgever en het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege ontbreekt. Geen recht op een billijke vergoeding.****Feiten*

Op 1 oktober 2016 is werknemer in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) VEON. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van drie jaar, tot 30 september 2019. Met ingang van juli 2018 is A, Group Chief Operating Officer, leiding gaan geven aan het Commercial Team van werknemer. Bij brief van 31 juli 2018 heeft VEON aan werknemer bevestigd dat hij per 16 juli 2018 dient te rapporteren aan A. In juli 2018 is VEON gestart met een reorganisatieproces. In een e-mail van 19 september 2018 heeft werknemer aan A bericht dat hij het niet eens is met het toegestuurde gewijzigde finale ontwerp voor het Commercial Team, waarbij de Consumer Officer-positie komt te vervallen, en dat hij daarover ten onrechte niet is geraadpleegd. Op diezelfde dag heeft werknemer bij B zijn bezwaren geuit over het gedrag en de agressieve benadering van A en diens gebrekkige communicatie. Vervolgens hebben partijen daar gesprekken en e-mailcontact over gehad. Bij e-mail van 15 oktober 2018 heeft A laten weten dat hij niet langer (Co-)Functional Lead is omdat hij de reorganisatie voor het Commercial Team niet steunt. Bij brief van 5 november 2018 heeft de advocaat van werknemer VEON aansprakelijk gesteld voor de door hem geleden schade als gevolg van het gedrag van A, het reorganisatieproces, de wijze waarop het ontwerp voor het Commercial Team tot stand is gekomen en het feit dat werknemer daarbij is gepasseerd. In reactie daarop is namens VEON per e-mail aangegeven dat zij de aantijgingen niet herkent, en is werknemer gewezen op de mogelijkheid om via de VEON SpeakUp Line een klacht in te dienen. Op 12 november 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. In november 2018 heeft werknemer via de VEON SpeakUp Line een klacht ingediend over A, die ongegrond is verklaard. VEON is op 7 januari 2019 met de ondernemingsraad een sociaal plan overeengekomen voor de reorganisatie van het hoofdkantoor. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat sprake is van een werkgerelateerd conflict en daarnaast van een ziekte/gebrek. Werknemer is volledig arbeidsongeschikt geacht en geadviseerd is een mediationtraject te starten. Na enkele gesprekken heeft de mediator geconcludeerd dat mediation geen toegevoegde waarde heeft. Bij brief van 12 maart 2019 heeft VEON aan werknemer meegedeeld dat zijn functie per 1 februari 2019 boventallig is geworden. Daarbij is werknemer meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd na 30 september 2019 en van rechtswege eindigt per 1 oktober 2019. Werknemer is met doorbetaling van loon vrijgesteld voor de resterende duur van zijn arbeidsovereenkomst. Werknemer vordert betaling van

vergoedingen en bonussen. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen (voor wat betreft de transitievergoeding omdat VEON had toegezegd deze te zullen betalen en deze op het moment van geven van de beschikking nog niet opeisbaar was).

### *Oordeel*

### *Vergoedingen*

Werknemer stelt dat het niet voortzetten van de arbeidsrelatie het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van VEON. Werknemer stelt schade te hebben geleden bestaande uit een bedrag ter grootte van de contractuele en aanvullende vertrekvergoeding. Het hof is in de eerste plaats van oordeel dat het op grond van artikel 7:673 lid 9 BW vereiste oorzakelijk verband tussen enerzijds het gestelde verwijtbaar handelen van de werkgever en anderzijds het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege ontbreekt. Dit niet voortzetten is immers primair het gevolg van de boventalligheid van de functie van werknemer. Hoewel het onderzoek en de handelwijze van VEON wellicht op onderdelen niet voortvarend, adequaat en zorgvuldig waren, kan niet worden gezegd dat dit ernstig verwijtbaar handelen als bedoeld in artikel 7:673 lid 9 BW oplevert. De grieven voor zover gericht tegen de afwijzing van de billijke vergoeding, falen derhalve. Voor zover de vorderingen van werknemer zijn gebaseerd op de artikelen 7:658 en/of 7:611 BW is vereist dat de schade waarvan vergoeding wordt gevorderd in oorzakelijk verband staat met de gestelde schending van de zorgplicht ex artikel 7:658 BW en/of schending van de verplichtingen op grond van goed werkgeverschap. Werknemer heeft in dit verband (volstrekt) onvoldoende gesteld.

### *Bonussen*

Aan werknemer kan niet worden tegengeworpen dat hij in 2019 niet voldeed aan de eis dat hij tijdens een financieel jaar minimaal drie maanden heeft gewerkt. De schorsing/op non-actiefstelling komt voor rekening van VEON. Werknemer maakt aanspraak op betaling van de bonus.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 02-02-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2021:341

**Zaaknummer:** 200.273.903/01

**Rechters:** M.L.D. Akkaya, T.S. Pieters en A.C.M. Kuypers

**Advocaten:** A.P.J.M. Verbeek en T. van Nieuwstadt

**Wetsartikelen:** 7:673 lid 9 BW, 7:658 BW en 7:611 BW