

RECHTSPRAAK

Partijen zijn in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de hoogte van de billijke vergoeding. Het hof neemt het inkomensverlies en compensatie voor immateriële schade als uitgangspunt voor de berekening.

Feiten

Werknemer is met ingang van 4 december 2017 bij werkgever in dienst getreden in de functie van geophysical data-analyst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Vervolgens hebben werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, ingaande 1 mei 2018. Bij brief van 3 juni 2020 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Partijen twisten onder meer over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Bij de beschikking van 24 september 2020 heeft de kantonrechter de verzoeken van werknemer tot vernietiging en tot veroordeling tot wedertewerkstelling, doorbetaling loon, betaling van een transitievergoeding, betaling van een vergoeding voor onregelmatige opzegging en betaling van rente afgewezen. Het hof oordeelt in een tussenbeschikking dat de kantonrechter het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet ten onrechte heeft afgewezen. Werknemer kan aanspraak maken op een billijke vergoeding als alternatief voor herstel van de arbeidsovereenkomst. Het hof heeft partijen verzocht om zich nader uit te laten in verband met de omvang van de billijke vergoeding, hetgeen zij ook hebben gedaan. In zijn akte verzoekt werknemer in totaal een bedrag van € 105.181,84, bestaande uit een deel inkomensverlies ten bedrage van € 35.181,84 bruto en een deel 'ernstige verwijtbaarheid' ten bedrage van € 70.000 bruto. In zijn antwoordakte pleit werkgever ervoor om bij het bepalen van de billijke vergoeding alleen uit te gaan van een inkomensverlies na 3 juni 2020 van hoogstens drie brutomaandsalarissen, wat hij berekent op in totaal € 12.750,41 bruto omdat hij ervan uitgaat dat werknemer zich niet hersteld zou melden en hij dus slechts recht zou hebben op 90% dan wel 75% van zijn loon. Daarop dient volgens werkgever c.s. in mindering te komen de werkloosheidsuitkering van werknemer over die periode (in juni € 1.216 netto en in juli en augustus tezamen € 3.318 netto, dus in totaal € 4.534 netto).

Oordeel

Nu partijen als uitgangspunt voor het bepalen van de billijke vergoeding het inkomensverlies van werknemer nemen, zal het hof daarop eerst ingaan. Gelet op de onenigheden tussen partijen waren de verhoudingen tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord. Naar verwachting had een poging om de verhoudingen te herstellen niets uitgehaald. Het hof schat

daarom in dat werkgever op een termijn van ongeveer drie maanden ontbinding van de arbeidsovereenkomst had kunnen bewerkstelligen via een procedure bij de kantonrechter. Het inkomensverlies kan aldus worden berekend op ongeveer drie maal het bruto (volledige) maandsalaris van werknemer, afgerond € 17.500 bruto. Anders dan werkgever doet, kan er niet bij voorbaat van worden uitgegaan dat werknemer voor de verdere duur van de arbeidsovereenkomst na 3 juni 2020 arbeidsongeschikt zou zijn. Daarop moeten de uitkeringen die hij over juni, juli en augustus 2020 heeft ontvangen in mindering worden gebracht, in totaal € 4.534 netto. De omvang van de billijke vergoeding wordt in de omstandigheden van dit geval naar het oordeel van het hof daarnaast mede bepaald doordat werknemer gecompenseerd moet worden voor de immateriële schade die hij heeft geleden door het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever door hem ten onrechte op staande voet te ontslaan. Aan dit aspect van genoegdoening wordt geen recht gedaan als werkgever gevolgd wordt in zijn visie dat er geen reden is om het bedrag aan inkomensverlies te verhogen op grond van de omstandigheden van het geval. Werknemer heeft met recht naar voren gebracht dat het ontslag op staande voet zijn reputatie heeft beschadigd. Voorts had van werkgever redelijkerwijs mogen worden verwacht dat hij de weg van ontbinding van de arbeidsovereenkomst via een procedure bij de kantonrechter had gevolgd. Een drukkende factor is de duur van het dienstverband. Bij een dienstverband dat nog ongeveer drie maanden zou duren en slechts ongeveer tweeënhalf jaar heeft geduurd, past – ook gelet op de overige omstandigheden van het geval – geen deel ‘ernstig verwijtbaarheid’ van € 70.000 bruto, zoals werknemer verzoekt. Het hof brengt in herinnering dat het ontslag op staande voet geen stand heeft gehouden, omdat werkgever is uitgegaan van een verkeerde uitleg van de Arbeitgeberbescheinigung op 27 mei 2020. Gelet daarop zijn de meningsverschillen tussen partijen, onder meer of er sprake was van een ‘Duits’ dienstverband, en de aangehaalde beschuldigingen niet van invloed op de omvang van de billijke vergoeding. Partijen hebben de desbetreffende stellingen over en weer ook gemotiveerd betwist, zodat die niet vaststaan. Uit het partijdebat zijn ook verder geen concrete gegevens naar voren gekomen op grond waarvan het hof de billijke vergoeding preciezer kan motiveren. Al met al acht het hof een billijke vergoeding van € 25.000 bruto passend. Daarbij is mede in aanmerking genomen dat werkgever aan werknemer tevens een transitievergoeding moet betalen alsmede een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-09-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:2977

Zaaknummer: 200.287.590_01 en 200.287.590_02

Rechters: J.P. de Haan, A.P. Zweers-van Vollenhoven en D.J.B. de Wolff

Advocaten: M.H.J. van der Tol en R. de Vos

Wetsartikelen: 7:683 BW