

RECHTSPRAAK

Group accounting manager komt billijke vergoeding toe van circa € 140.000 bruto. Werkgeefster heeft een onophoudelijke aaneenschakeling van ernstig verwijtbare handelingen verricht, waaronder het tot twee keer toe aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV terwijl sprake was van een opzegverbod.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2017 in dienst van werkgeefster als ‘group accounting manager’ op de afdeling finance. Werkgeefster is een Amerikaanse onderneming, met een tweede hoofdkantoor in Amsterdam, die zich bezighoudt met het ontwikkelen van duurzame energieoplossingen en deze in afgelegen gebieden in (vooral) Afrika verkoopt via lokale partnerships. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden en haar de transitievergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen. Zij stelt ter onderbouwing van haar verzoek dat werkgeefster tot tweemaal toe – via het UWV – heeft getracht het dienstverband met haar te beëindigen, terwijl er op die momenten sprake was van een opzegverbod (ziekte). Werkneemster stelt verder dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, onder meer door te weigeren werkneemster ziek te melden, haar impliciet voor leugenaar uit te maken, haar te misleiden door te stellen dat zij bij het aangaan van een regeling haar recht op een WW-uitkering behoudt, het gedurende acht maanden weigeren om werkneemster met terugwerkende kracht ziek te melden en het niet willen oplossen van het ontstane arbeidsconflict.

Oordeel

De kantonrechter willigt het ontbindingsverzoek van werkneemster in, daar beide partijen ontbinding van de arbeidsovereenkomst wensen. Het tijdstip van ontbinding wordt bepaald op 1 november 2021. Volgens de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Zij overweegt daartoe dat werkgeefster tot tweemaal toe een ontslagaanvraag bij het UWV heeft ingediend, terwijl er door de arbeidsongeschiktheid van werkneemster beide keren sprake was van een opzegverbod. De wijze waarop de ‘VP Human Capital’ zich vervolgens per e-mail tot werkneemster heeft gericht, waarin de VP stelt dat werkneemster de arbeidsongeschiktheid veinst vanwege de UWV-procedure, kan als zeer onzorgvuldig en intimiderend worden gekwalificeerd. Voorts overweegt de kantonrechter dat het op zich al laakbaar is om een werknemer rechtstreeks, buiten de betrokken gemachtigden om, te benaderen voor het treffen van een regeling, maar door dit te doen bij een werknemer die arbeidsongeschikt is, geldt dit des te meer, nu daarbij mogelijke aanspraak op

uitkeringsrechten op het spel staan. Daarnaast is werkgeefster onvoldoende voortvarend te werk gegaan met het opstarten van de door de bedrijfsarts geadviseerde mediation. Met het geven van een officiële waarschuwing tijdens het mediationtraject voor het niet fysiek bijwonen van de sessie(s) heeft werkgeefster vervolgens de situatie onnodig verder op de spits gedreven. Uit niets blijkt dat fysieke aanwezigheid van werkneemster vereist was of dat over de wenselijkheid daarvan in aanloop naar de mediation toe is gesproken. Vervolgens heeft werkgeefster de situatie nog verder laten escaleren door tijdens het mediationtraject voor een tweede maal een ontslaaanvraag in te dienen, terwijl nog steeds sprake was van een opzegverbod. Werkgeefster heeft aldus ernstig verwijtbaar gehandeld. Aan werkneemster komt een transitievergoeding van € 9342,96 bruto toe. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter zwaar mee dat werkgeefster sinds september 2020 een onophoudelijke aaneenschakeling van ernstig verwijtbare handelingen heeft verricht, terwijl zij dit zelf afdoet als 'schoonheidsfoutjes'. Mede hierdoor duurt de arbeidsongeschiktheid van werkneemster tot op heden voort. Onduidelijk is wat de carrièrekansen van werkneemster in de toekomst zullen zijn en welke inkomsten zij zal kunnen verwerven. Voldoende is gebleken dat het handelen van werkgeefster onnodig psychisch leed bij werkneemster heeft veroorzaakt. De billijke vergoeding bestaat uit twaalf maandsalarissen tijdens ziekte (70%), twaalf maandsalarissen minus WW en € 40.000 aan immateriële schadevergoeding, totaal ten bedrage van € 138.729,32 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:6508

Zaaknummer: 9232534 EA 21-347

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: J.G.J. van Vliet en S. van der Veen

Wetsartikelen: 7:671c BW