

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Komt werknemer een billijke vergoeding toe en dient werkgever de maximale wettelijke verhoging te betalen vanwege te late betaling salaris en moet werknemer de auto van de zaak inleveren?*Feiten*

Werkgeefster (hierna: Multi-Care) is een zorgonderneming, gevestigd in Den Haag. Werkneemster is op 1 januari 2018 in dienst getreden bij Multi-Care als maatschappelijk werkster en was vervolgens werkzaam als manager zorg. Multi-Care verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van primair verwijtbaar handelen en subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster is het met Multi-Care eens dat sprake is van een zodanige verstoring van de arbeidsverhouding dat een voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer mogelijk is. Daarnaast verzoekt zij om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van Multi-Care. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 augustus 2021 ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding en bepaald dat werkneemster recht heeft op de verzochte transitievergoeding van € 5.825,06 bruto en op een billijke vergoeding van € 15.000 bruto. Multi-Care is daarnaast veroordeeld om aan werkneemster te betalen “de wettelijke verhoging over het loon over de maanden maart en april 2021”. Werkneemster is veroordeeld om binnen twee dagen na de betekening van de beschikking de auto, intact en vergezeld van de sleutels, papieren en gebruikelijke toebehoren, bij Multi-Care in te leveren. Verder is zij veroordeeld om aan Multi-Care binnen twee dagen na de beschikkingsdatum te betalen € 361,58 per maand of een gedeelte daarvan over de periode van 13 augustus 2020 tot de dag van inlevering van de auto. Werkneemster voert in hoger beroep zes grieven aan en verzoekt de bestreden beschikking (gedeeltelijk) te vernietigen, alsnog aan haar een billijke vergoeding van € 69.854,40 bruto toe te kennen en de verzoeken van Multi-Care die betrekking hebben op de auto (de inlevering daarvan en de betaling van een maandelijkse vergoeding tot aan de inlevering) af te wijzen. Multi-Care voert verweer en komt, onder aanvoering van drie grieven, in incidenteel hoger beroep op tegen de beslissingen van de kantonrechter en de daaraan ten grondslag gelegde motivering aangaande de billijke vergoeding en wettelijke verhoging.

*Oordeel**Billijke vergoeding en ernstig verwijtbaar handelen*

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen

en nalaten door Multi-Care. Multi-Care is direct na de ziekmelding van werknemster op of omstreeks 27 juli 2020 begonnen met het op oneigenlijke wijze onder druk zetten van werknemster. Verder heeft Multi-Care niet, althans onvoldoende, bijgedragen aan de re-integratie van werknemster. Multi-Care heeft werknemster niet ondersteund maar, in plaats daarvan, haar een niet door de bedrijfsarts geaccordeerde sollicitatieplicht opgelegd en haar, ten onrechte, met een loonstop bestraft. Uit de gedragingen van Multi-Care, in onderling verband en samenhang beschouwd, volgt dat zij de verschillende op haar rustende verplichtingen die verband houden met de re-integratie van haar zieke werknemster herhaaldelijk, en grovelijk, heeft veronachtzaamd. Dat Multi-Care heeft meegewerkt aan mediation en alsnog een re-integratiebureau heeft ingeschakeld kan dat niet ongedaan maken. Het hof oordeelt aan de hand van de feiten dat de aan werknemster gemaakte verwijten gemotiveerd zijn betwist en Multi-Care de verwijten onvoldoende heeft onderbouwd. Een relevant causaal verband tussen de verweten gedragingen van werknemster en de verstoring van de arbeidsverhouding valt niet te onderkennen. De conclusie is en blijft dus dat aan Multi-Care ernstige verwijten zijn te maken. De verwijten aan werknemster doen daar niets aan af. Dit ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van Multi-Care heeft geleid tot de verstoorde arbeidsverhouding en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Hoogte billijke vergoeding

Het hof oordeelt dat de mate van verwijtbaarheid die het hof in aanmerking zal nemen overeenkomt met het oordeel van de kantonrechter. Het hof schat dat, zonder het ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever en gerekend vanaf de ontbindingsdatum, de arbeidsovereenkomst nog enige tijd had voortgeduurd. De goede en kwade kansen wegend gaat het hof er daarbij van uit dat de overeenkomst gedurende nog een jaar vanaf 1 augustus 2021 zou hebben voortgeduurd. Vervolgens vindt het hof, in aanmerking nemende de ernst van het gedrag van Multi-Care jegens de arbeidsongeschikte werknemster, aanleiding om de toe te kennen billijke vergoeding naar boven bij te stellen. Daarbij betreft het hof dat van de toe te kennen billijke vergoeding een afschrikwekkende werking mag uitgaan, in die zin dat de werkgever op de noodzaak wordt gewezen zijn gedrag in eventuele volgende gevallen aan te passen. Alles afwegende acht het hof een billijke vergoeding van € 20.000, naast de toegekende transitievergoeding van € 5.825,06 bruto, billijk.

Wettelijke verhoging en auto

Het hof oordeelt dat Multi-Care de loonstop als onaanvaardbaar drukmiddel heeft opgelegd en dat zij het salaris van werknemster over maart en april 2021 te laat heeft betaald. Onder die omstandigheden acht het hof geen goede gronden aanwezig om de maximale wettelijke verhoging van 50% te matigen. Het hof laat het oordeel van de kantonrechter op dit punt in stand. Vast staat dat de arbeidsovereenkomst is ontbonden per 1 augustus 2021 en dat de auto op grond van de beschikking van de kantonrechter door werknemster is ingeleverd. Uit de financial leaseovereenkomst die in november 2018 is aangegaan voor 48 maanden, blijkt dat deze na 1 augustus 2021 nog doorloopt voor wat betreft de verplichting van Multi-Care om de

termijnen te betalen. Werkneemster bestrijdt dat zij conform het daartoe strekkende verzoek van Multi-Care van 13 augustus 2020, na haar ziekmelding de auto had moeten inleveren. Als onvoldoende weersproken staat vast dat werkneemster de auto vanaf de aanschaf onder zich heeft gehad, deze (ook) privé gebruikte en er geen afspraken zijn gemaakt over, bijvoorbeeld, het inleveren van de auto tijdens ziekte. In principe wordt in zodanig geval het recht op privégebruik van een auto aangemerkt als een secundaire arbeidsvoorwaarde waarvoor een doorbetalingsverplichting geldt. Dat betekent dat de werknemer de auto tijdens ziekte mag blijven gebruiken. Het hof oordeelt dat werkneemster ten onrechte veroordeeld is om aan Multi-Care een vergoeding te betalen voor het onder zich houden van de auto vanaf 13 augustus 2020 tot de inlevering daarvan.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:1173

Zaaknummer: 200.300.510/01

Rechters: M.T. Nijhuis, M.D. Ruizeveld en W.H.A.C.M. Bouwens

Advocaten: N.M. Fakiri en L.S. van Dis

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 letters e, g en i BW, 7:671b BW