

RECHTSPRAAK

De ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een marketingmanager op de g-grond is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster. Aan werknemer wordt een lagere billijke vergoeding toegekend en er is geen reden om de werkelijke advocaatkosten toe te wijzen.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2017 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van marketingmanager. Werkgeefster is een investeringsmaatschappij en neemt onder andere deel in onderneming X. Werkgeefster heeft in een gesprek van 8 april 2021 aan werknemer medegedeeld dat zijn functie in Nederland kwam te vervallen. Werkgeefster heeft dit in een brief van 29 april 2021 aan werknemer bevestigd en geschreven dat zijn werkzaamheden per 1 juli 2021 zouden worden ondergebracht bij onderneming X. Werknemer werd de optie geboden om bij onderneming X in dienst te treden of akkoord te gaan met een wederzijdse beëindiging van het dienstverband. Werknemer heeft hiermee niet ingestemd. Werkgeefster heeft op 21 juni 2021 een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft de ontslagaanvraag van werkgeefster afgewezen omdat werkgeefster onvoldoende had onderbouwd dat de verhuizing van de marketingafdeling noodzakelijk was voor een doelmatige bedrijfsvoering. Werknemer heeft onder meer in een e-mail van 22 augustus 2021 aan werkgeefster aanspraak gemaakt op wedertewerkstelling en verzocht om de situatie te bespreken, in een e-mail van 12 oktober 2021 een voorstel voor werkhervatting gedaan en in een e-mail van 1 november 2021 verzocht om een reactie hierop. Werkgeefster heeft in een brief van 15 november 2021 aan werknemer verwijten gemaakt met betrekking tot zijn functioneren en een voorstel gedaan voor een beëindiging van het dienstverband. Werknemer heeft dit in een brief van 17 november 2021 aan werkgeefster afgewezen en vastgehouden aan zijn eerdere voorstel van 12 oktober 2021. Werkgeefster heeft op 22 december 2021 een gesprek gevoerd met werknemer over de door hem gewenste werkhervatting, maar hij is niet meer tot het werk toegelaten. Werkgeefster heeft uiteindelijk op 24 mei 2022 een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 februari 2023 op de g-grond en werkgeefster onder meer veroordeeld om aan werknemer te betalen een billijke vergoeding van € 131.203,87 bruto en een vergoeding voor (advocaat)kosten van € 25.410 inclusief btw. Werkgever komt in hoger beroep onder meer op tegen de toekenning van de billijke vergoeding en de proceskosten.

Oordeel

Billijke vergoeding

Ook het hof is van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster. Werknemer maakt daarom terecht aanspraak op een billijke vergoeding. Het hof zal bij de vaststelling van de billijke vergoeding ervan uitgaan dat, het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster weggedacht, de arbeidsovereenkomst tot 1 oktober 2023 zou hebben voortgeduurd. Gelet op alle door partijen aangevoerde omstandigheden in onderling verband en samenhang bezien, acht het hof een billijke vergoeding van € 50.000 bruto passend. Met een lager bedrag zou werknemer niet, althans niet voldoende gecompenseerd zijn voor het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster gelet op de mate van verwijtbaarheid. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de handelwijze van werkgeefster een negatieve impact op hem heeft gehad. Hij is na een dienstverband van vier jaar van de ene op de andere dag op non-actief gesteld, terwijl zijn werkzaamheden er in Duitsland nog wel waren. Hij is na de door het UWV afgewezen ontslagaanvraag niet meer toegelaten tot het werk en heeft schriftelijk kritiek gekregen op zijn functioneren, terwijl daar tot die tijd geen sprake van was. Hij heeft mede daardoor het gevoel gehad dat werkgeefster hoe dan ook de arbeidsovereenkomst met hem wilde beëindigen en daardoor stress ervaren. Hij heeft al een langere tijd, sinds april 2021, geen werkervaring meer bij werkgeefster kunnen opdoen terwijl hij nog tot 1 februari 2023 in dienst was en is daardoor onder andere zakelijke contacten verloren. Hij is vanaf die datum werkloos, ontvangt een uitkering die lager is dan zijn loon bij werkgeefster en is met behulp van advies van een consultant aan het solliciteren. De billijke vergoeding strekt in zoverre mede tot genoegdoening voor werknemer wegens het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster en toekenning daarvan wijst werkgeefster op de noodzaak haar handelen en nalaten in eventuele volgende gevallen aan te passen (vgl. HR 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878, *Zinzia*). Ook een hoger bedrag acht het hof niet gerechtvaardigd. Dat werknemer een te hoge bloeddruk had en zijn echtgenote kalmerende medicijnen voorgeschreven kreeg als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster is onvoldoende onderbouwd. Tot slot heeft het hof bij de vaststelling van de billijke vergoeding meegewogen dat werkgeefster sinds de op non-actiefstelling in april 2021 het loon aan werknemer heeft doorbetaald en aan werknemer de wettelijke transitievergoeding toekomt, die niet op de billijke vergoeding in mindering zal worden gebracht. Anders dan werknemer betoogt, kan het hof bij het begroten van de billijke vergoeding niet tot uitgangspunt nemen welk bedrag voor (de draagkracht van) werkgeefster een punitief effect heeft.

Vergoeding proceskosten

Buitengewone omstandigheden die leiden tot het aannemen van misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen zijn gesteld noch gebleken. De omstandigheid dat werkgeefster een billijke vergoeding aan werknemer is verschuldigd omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van

werkgeefster, biedt onvoldoende grondslag voor toewijzing van een volledige proceskostenveroordeling. Voor vergoeding van de werkelijke proceskosten als door werknemer verzocht is dan ook geen plaats. Het hof ziet bij de proceskostenveroordeling evenmin aanleiding om af te wijken van het liquidatietarief.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-06-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:1891

Zaaknummer: 200.319.677/01

Rechters: M.E. Smorenburg, J.W. van Rijkom en D.J.B. de Wolff

Advocaten: N. Mauer en J.D.J. Kokje

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 239 Rv. en 289 Rv.