

SOCIAAL - Lopen werkgevers risico op een fors hogere ontslagvergoeding na het arrest van de Hoge Raad? Die vraag stelt Margreeth Colenbrander. ‘Voor fatsoenlijk handelende werkgevers is er niets aan de hand.’

Ik werd gebeld en gemaïld door verontruste klanten. “Krijgen we te maken met nog hogere ontslagvergoedingen”? Ze hadden in de krant gelezen over een recent arrest waarin de Hoge Raad de deur open zet voor een ontslagvergoeding die kan oplopen tot het misgelopen loon tot aan pensioen. Is die vrees terecht?

Ja en nee



Wanneer wel? Als je als werkgever de regels aan je laars lapt en je onmogelijk gedraagt. Zoals in de situatie waarover de Hoge Raad zich moest buigen. De werkgever was de eigenaar van een kapsalon, maar dat had ook een drukkerij kunnen zijn. De werknemster was in dienst sinds 1989, parttime voor 4.5 uur per week. De werknemster is getrouwd. Haar man is eigenaar van een bouwbedrijf en is gebonden aan de bouwvakantie. Ze hebben vier schoolgaande kinderen. Dat lijkt niet relevant, maar dat wordt het wel!

Schoonmaakklussen



In januari 2014 doet de werkgever een voorstel om de arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder financiële vergoeding. De werknemster gaat daar niet op in. Zij mag van haar werkgever vervolgens niet meer haar gewone werk doen, maar wordt op schoonmaakklussen gezet. Haar advocaat schrijft de werkgever een brief waarvan de inhoud kort gezegd neerkomt op: “probeer haar niet weg te pesten, want dat gaat je niet lukken”. In januari 2015 vraagt de werkgever om bedrijfseconomische redenen een ontslagvergunning voor haar aan bij UWV. Die wordt geweigerd omdat er geen aannemelijke noodzaak voor een reorganisatie is aangevoerd.

Vakantie



En dan breekt de zomer 2015 aan. Werkneemster heeft in de periode januari – maart 2015 met werkgever gecorrespondeerd over haar (redelijke) wens twee weken in de bouwvakvakantie op vakantie te gaan. De werkgever reageert hier vaag op. Vlak voor de geplande vakantie schrijft de werkgever dat zij slechts voor één van de twee gevraagde weken vrij kan krijgen (let wel: werkneemster werkt alleen op maandagmiddagen). Werkneemster reageert per e-mail: “Jullie hebben niet tijdig op mijn vakantieverzoek gereageerd, ik sta in mijn recht om te gaan en ik ga dus ook gewoon twee weken van mijn vakantie genieten”. Werkgever deelt haar daarop mee dat haar afwezigheid niet wordt getolereerd. Hij zet haar op non-actief en zegt de arbeidsovereenkomst op zonder ontslagvergunning van UWV.

Hoge Raad



En dan beginnen de juridische procedures, uitmondend in het arrest van de Hoge Raad. De werkneemster maakt aanspraak op de transitievergoeding en een zogeheten billijke vergoeding. Die laatste vergoeding kan zij op grond van een wettelijke bepaling vragen omdat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder toestemming van UWV. De transitievergoeding is het probleem niet. Daar heeft ze sowieso recht op. Maar over de hoogte van de billijke vergoeding denken de rechters verschillend. De kantonrechter en in hoger beroep het hof menen dat voor de hoogte van die vergoeding alleen het verwijtbare gedrag van werkgever bepalend is. De vergoeding moet dusdanig zijn dat de werkgever zich een volgende keer wel twee keer zal bedenken voordat hij zich weer zo onmogelijk gedraagt, zo redeneren de kantonrechter en het hof. Zij kennen de werkneemster een vergoeding van € 4000,- toe (werkneemster verdiende € 224,- bruto per week).

Billijke vergoeding

De Hoge Raad kiest voor een ander uitgangspunt; voor de hoogte van de billijke vergoeding is niet alleen het verwijtbare gedrag van de werkgever bepalend, maar ook de (financiële) gevolgen van het ontslag en alle andere omstandigheden (bijvoorbeeld: heeft ze inmiddels ander werk en wat verdient ze daarmee). En dan kan het bedrag flink oplopen. Desnoods tot gederfd loon tot pensioen. Het hof moet dat opnieuw gaan bepalen. Lopen werkgevers risico? Ja, als ze zich onmogelijk gedragen zoals in deze zaak. Maar voor fatsoenlijk handelende werkgevers is er niets aan de hand!



Dit artikel is geschreven door Margreeth Colenbrander. Zij is werkzaam als senior jurist arbeidsrecht bij Dienstencentrum. Ze staat werkgevers in de grafmediabranche bij in ontslagzaken, bij reorganisaties en andere arbeidsrechtelijke vraagstukken. Ze onderhandelt namens werkgevers met wederpartijen en procedeert waar nodig bij de Kantonrechter en het UWV WERKbedrijf.