

77

Gerechtshof 's-Hertogenbosch
4 februari 2016, nr. 200.178.623/01,
ECLI:NL:GHSHE:2016:320
(mr. Van Ham, mr. Den Hartog Jager, mr.
Rousseau)
Noot mr. A.M. Helstone, tevens behorend bij
«JAR» 2016/73, «JAR» 2016/74, «JAR» 2016/76

**Hoger beroep ontbinding. Alsnog toekenning
billijke vergoeding. Overleggen in UWV-
procedure van privé-e-mails werkneemster.**

[BW art. 7:669 lid 3, 7:671c, 7:683]

De werkneemster is op 1 juli 2006 in dienst getreden van de werkgever, een advocatenkantoor, als (parttime) secretaresse. Op 13 mei 2015 heeft de werkgever laten weten dat hij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen vanwege "bedrijfseconomische noodzaak" en is een voorstel gedaan. De werkneemster stemde niet in met het voorstel. Op 3 juli 2015 heeft de werkgever te kennen gegeven dat hij, ter motivering van zijn wens tot afwijking van het afspiegelingsbeginsel, seksueel getinte privé-e-mails die de werkneemster vier jaar geleden op haar werkaccount heeft ontvangen van de persoon met wie zij toen een relatie had, in de ontslagprocedure zal inbrengen. Het UWV heeft de ontslagaanvraag afgewezen bij beslissing van 31 juli 2015. De werkneemster heeft vervolgens ontbinding verzocht met toekenning van een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden, maar heeft geen billijke vergoeding toegekend.

Op het hoger beroep van de werkneemster overweegt het hof dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de e-mails in te brengen in de ontslagprocedure. De e-mails zijn van enkele jaren geleden en de werkgever, die de e-mails toen ook al kende, heeft daar destijds geen consequenties aan verbonden noch de werkneemster erop aangesproken. De werkgever heeft dus tijdens de ontslagprocedure geprobeerd om de werkneemster alsnog op oneigenlijke gronden tot een regeling te bewegen door aan te kondigen dat hij de e-mails openbaar zou maken. Het hof acht de stelling van de werkgever, dat het inbrengen van de e-mails nodig was om de afwijking van het afspiegelingsbeginsel te onderbouwen, niet aannemelijk. Er is geen relatie tussen de e-mails en het afspiegelingsbeginsel, hetgeen de werkgever (zelf arbeidsrecht-

advocaat) wist of had moeten weten. De werkneemster heeft daarom recht op een billijke vergoeding. Het hof stelt deze vast op € 10.000,-, waarbij het hof alle omstandigheden van het geval meeweegt, waaronder de ernst van de handelwijze van de werkgever, het door de werkneemster misgelopen salaris en het feit dat de werkgever zijn praktijk zal beëindigen per 1 januari 2017.

NB. De kantonrechter achtte het gedrag van de werkgever wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar, vandaar dat geen billijke vergoeding was toegekend («JAR» 2015/251). De uitspraak van het hof appelleert meer aan het rechtsgevoel. Zie voor toekenning van een billijke vergoeding wegens ernstige verwijtbaarheid van de werkgever bij een werknemersverzoek ook «JAR» 2016/49 en «JAR» 2015/289.

De werkneemster te (...),
appellante,
advocaat: mr. N. Mauer te Eindhoven,
tegen
X Praktijk BV te (...),
verweerster,
advocaat: mr. M. Ambags te Eindhoven,

1. Het geding in eerste aanleg
(...; red.)

2. Het geding in hoger beroep
(...; red.)

3. De beoordeling

3.1. In dit hoger beroep kan worden uitgegaan van de volgende feiten.

a) de werkneemster, geboren in 1968, is sinds 1 juli 2006 in dienst van de praktijk als (parttime) secretaresse, laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Haar laatst verdiende salaris bedraagt € 1.282,53 bruto per maand (€ 1.385,13 bruto per maand inclusief vakantietoeslag).

b) Naast de werkneemster is er nog een (fulltime) secretaresse werkzaam bij de praktijk (een advocatenkantoor). Deze secretaresse is later dan de werkneemster in dienst getreden van de praktijk.

c) Bij brief van 12 mei 2015 heeft de praktijk het UWV een "vooraankondiging ontslagvergunningaanvraag" voor de werkneemster doen toekomen en op 13 mei 2015 heeft zij een verzoek ingediend bij het UWV tot verlening van een ontslagvergun-

ning, de praktijk heeft de aanvraag voor de ontslagvergunning gebaseerd op bedrijfseconomische redenen.

d) Op 13 mei 2015 heeft A een gesprek met de werknemster gehad. Direct na het gesprek heeft A een e-mail aan de werknemster verzonden waarin onder meer het volgende staat vermeld: “beste (...),

hierbij bevestig ik ons gesprek van zojuist, waarin ik helaas melding moest maken van de bedrijfseconomische noodzaak voor kantoor om te komen tot een beëindiging van onze jarenlange arbeidsrelatie. (...)

gezien de structuur en samenstelling van ons kleine kantoor en de noodzaak om een full-time secretariele kracht te behouden, moeten wij helaas afscheid nemen van jou.

derhalve heb ik je een concept-vaststellingsovereenkomst (beëindigingsovereenkomst) uitgereikt, die wij zojuist hebben besproken en waarin ik een financieel voorstel doe (...)

ik raad je aan om dit te bespreken met een advocaat buiten kantoor, zonodig adviseer ik je iemand, die terzake kundig is. (...)

graag ontvang ik van jou uiterlijk maandag 18 mei dit voorstel voor akkoord getekend, tenzij je ernstige bezwaren tegen het voorstel zou hebben. (...) over het afscheid – na 10 jaar loyale samenwerking – hebben we zeker nog contact. (...)”

e) De werknemster heeft niet met het voorstel ingestemd. Zij heeft zich op 19 mei 2015 arbeidsongeschikt gemeld als gevolg van ziekte. Zij heeft bij brief van mr. Mauer van 25 juni 2015 verweer gevoerd in de ontslagprocedure bij het UWV.

f) Op 3 juli 2015 heeft A een gesprek gehad met mr. Mauer en hem enkele e-mails overhandigd die in 2012/2013 aan de werknemster zijn gezonden op haar zakelijke e-mailadres bij de praktijk door de persoon met wie zij destijds een buiten-echtelijke relatie had. Mr. Mauer heeft naar aanleiding van dit gesprek een brief d.d. 6 juli 2015 aan de praktijk verzonden. Daarin staat onder meer het volgende vermeld:

“(...) U gaf aan deze e-mails in de ontslagprocedure te zullen inbrengen, en gaf cliënte zodoende in overweging om alsnog in te gaan op het eerder door u namens de praktijk gedane voorstel. U zou dan bezien of de praktijk nog genegen was een dergelijke regeling met cliënte te treffen.

Uitdrukkelijk heeft u daarbij gesteld dat deze e-mails zouden worden overgelegd teneinde te motiveren waarom de praktijk in deze wenst af te

wijken van het afspiegelingsbeginsel. UWV zou op grond daarvan namelijk begrijpen dat de praktijk niet een werknemer als cliënte fulltime in dienst zou willen hebben en daarmee dus afwijking van het afspiegelingsbeginsel is gerechtvaardigd.

Cliënte deelt die zienswijze niet. Indien u deze e-mails wenst in te dienen in een procedure, is dat uiteraard aan u. Nu deze persoonlijke e-mails niets met het afspiegelingsbeginsel te maken hebben en dus overlegging daarvan zondermeer als chicanes dient te worden aangemerkt, handelt de praktijk daarmee onrechtmatig jegens cliënte. (...)”

g) De praktijk heeft de betreffende e-mails bij brief van 9 juli 2015 ingebracht in de ontslagprocedure bij het UWV in het kader van beantwoording van de door het UWV bij brief van 29 juni 2015 aan de praktijk gestelde vraag of zij de werknemster een fulltime dienstverband heeft aangeboden. De praktijk heeft deze vraag ontkennend beantwoord en aangegeven dat in dat verband mede een bezwaar is gelegen in “een kwestie van integriteit. Begin 2013 is de werkgever namelijk gestuit op een misbruik van het e-mailaccount (...) Vooral bleek sprake te zijn van in hoge mate seksueel getinte e-mailwisseling met (...) Het is voor een advocatenkantoor volstrekt ongepast en onaanvaardbaar dat via de kantooraccount dergelijke contacten worden onderhouden en daar had destijds om die reden een ontslagmaatregel genomen kunnen worden.

Dat is dezerzijds toen nagelaten, maar dat laat onverlet dat een werknemster met een dergelijke integriteitsbeleving niet kan functioneren als enige fulltime secretaresse.(...)”

h) Bij beslissing van 31 juli 2015 heeft het UWV de praktijk de toestemming om de arbeidsverhouding met de werknemster op te zeggen geweigerd. In de beslissing staat onder meer vermeld: “(...) Wij zijn van mening dat u bij de uitvoering van de personeelsinkrimping gelet op de grootte van de onderneming redelijkerwijs de keuze heeft kunnen maken om een van de twee secretaresses voor ontslag voor te dragen. (...) Wij zijn van mening dat beide functies van secretaresse onderling uitwisselbaar zijn. (...) Het voorgaande betekent dat werknemer in afwijking van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag voorgedragen wordt. (...)

U doet vervolgens een beroep op verschillende argumenten om van de afspiegeling af te mogen wijken. (...)

Voor zover u een beroep doet op een verstoorde relatie, een gebrek aan loyaliteit of disfunctioneren aan de kant van werknemer zijn wij van mening, voor zover daar al sprake van is, dat dit geen rol speelt bij de beoordeling of afgeweken kan worden van de afspiegeling. (...).”

3.2.1. In eerste aanleg heeft de werkneemster op grond van artikel 7:671c BW bij verzoekschrift d.d. 24 juli 2015 verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden met toekenning van een vergoeding aan de werkneemster van € 27.702,65 bruto en met veroordeling van de praktijk in de proceskosten.

3.2.2. De praktijk heeft gemotiveerd verweer gevoerd. Dat verweer zal, voor zover in hoger beroep van belang, in het navolgende aan de orde komen.

3.3. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 november 2015, bepaald dat iedere partij de eigen proceskosten draagt en het meer of anders verzochte afgewezen. De kantonrechter was van oordeel dat er geen reden was om de werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen.

3.4. De werkneemster heeft in hoger beroep vijf grieven aangevoerd. Het hoger beroep richt zich alleen tegen de afwijzing van de door de werkneemster verzochte vergoeding. De werkneemster wijzigt haar verzoek in hoger beroep in die zin dat zij thans een billijke vergoeding vraagt ter hoogte van € 25.000,=, althans een door het hof te bepalen billijke vergoeding, te vermeerderen met de wettelijke rente met ingang van 1 november 2015.

3.5. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van de werkneemster ontbonden op grond van artikel 7:671c lid 1 BW. Het betreft hier een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ingevolge artikel 7:671c lid 2 aanhef en onder b BW kan de rechter in dat geval een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Uit de wetgeschiedenis volgt dat het hierbij gaat om uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als er als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan en de rechter concludeert dat er geen andere optie is dan ontslag, of als een werkgever grovelijk de verplichtin-

gen niet nakomt die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en er als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat (Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 34).

3.6. In haar tweede grief concludeert de werkneemster dat de wijze waarop de praktijk gebruik heeft gemaakt van de seksueel getinte e-mailberichten, die door de werkneemster in 2012/2013 zijn ontvangen, ernstig verwijtbaar is, zodat een billijke vergoeding moet worden toegekend.

3.7. De werkneemster heeft eind december 2012/begin januari 2013 op haar zakelijke e-mailadres bij de praktijk vier e-mails ontvangen die zijn verzonden door de persoon met wie zij destijds een relatie had. Deze seksueel getinte e-mails zijn zeer persoonlijk, expliciet en (volgens de praktijk zelfs) pornografisch. Het gaat uitsluitend om ontvangen e-mails. Er is niet gesteld of gebleken dat de werkneemster zelf dergelijke e-mails heeft gestuurd. Tijdens de procedure bij het UWV heeft A zich gewend tot de advocaat van de werkneemster en hem een uitdraai van deze e-mails overhandigd. Volgens de werkneemster kondigde hij daarbij aan deze e-mails in te zullen brengen in de procedure bij het UWV om te motiveren waarom de praktijk wenste af te wijken van het afspiegelingsbeginsel, tenzij de werkneemster zich alsnog bereid zou verklaren het voorstel van de praktijk te aanvaarden. Deze stelling heeft de praktijk erkend en blijkt ook uit de inhoud van de hierboven onder 3.1. sub f vermelde brief van mr. Mauer d.d. 6 juli 2015.

3.8. Het hof is van oordeel dat de praktijk hiermee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De betreffende e-mails zijn van enkele jaren geleden en de praktijk, die deze e-mails ook toen al kende, heeft daar destijds geen consequenties aan verbonden jegens de werkneemster, noch heeft zij de werkneemster daar rechtstreeks op aangesproken. Ten tijde van de UWV-procedure was de affaire al lang geëindigd. De praktijk heeft tijdens de procedure bij het UWV aldus geprobeerd de werkneemster alsnog op oneigenlijke gronden tot een regeling te bewegen door haar met de hiervoor genoemde e-mails te confronteren en haar in het vooruitzicht te stellen deze e-mails openbaar te maken.

3.9. De praktijk heeft aangevoerd, dat zij daar een gerechtvaardigde reden voor had, namelijk dat zij wilde afwijken van het afspiegelingsbeginsel en dat het juist zorgvuldig was om dat eerst aan te kondigen, alvorens deze mails aan het UWV te

sturen. Het hof acht niet aannemelijk dat de praktijk valide juridische redenen had voor deze handelwijze. Het hof overweegt daartoe het volgende:

- de procedure bij het UWV betrof een ontslag-aanvraag op bedrijfseconomische gronden, niet op persoonlijke gronden;

- de praktijk had van het UWV reeds meermaals de vraag voorgelegd gekregen wat de reden was om van het afspiegelingsbeginsel te willen afwijken, waaruit de praktijk kon afleiden dat haar verzoek om een ontslagvergunning niet kansrijk was;

- A behoorde als specialist in het arbeidsrecht te weten dat een beroep op afwijking van het afspiegelingsbeginsel op basis van de e-mails bij het UWV weinig kans van slagen had;

- loyaliteit en integriteit zijn aan de orde gesteld door de praktijk in haar brief aan het UWV van 9 juli 2015 waarmee de betreffende e-mails aan het UWV zijn overgelegd, terwijl de praktijk de samenwerking met de werknemster in haar brief van 13 mei 2015 nog had betiteld als loyaal en de werknemster nimmer eerder was aangesproken op deze e-mails.

Anders dan de praktijk kennelijk meent, is geen sprake van “eigen schuld” van de werknemster of van “zelf aanleiding geven”. Zoals hiervoor al is vermeld, zijn de e-mails niet van de werknemster afkomstig, maar aan haar gestuurd. Toen dat gebeurde had de praktijk nog geen gedragscode voor het werken met e-mail en internet en, zoals hiervoor al is vermeld, is de werknemster nimmer eerder op deze e-mails aangesproken.

3.10. Gelet op het tijdstip waarop en de omstandigheden waaronder de praktijk heeft voorgesteld de onderhavige e-mails in het geding te brengen, heeft zij de verhoudingen zo ernstig geschaad dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet meer mogelijk was.

3.11. Daar komt bij dat de praktijk vervolgens de betreffende e-mails daadwerkelijk heeft ingebracht in de procedure bij het UWV. De praktijk heeft daartegen aangevoerd dat haar dit niet kwalijk kan worden genomen, omdat mr. Mauer zelf tijdens het gesprek heeft gezegd dat hij (A) dat maar moest doen als hij dat nodig vond. Het hof kan de praktijk ook daarin niet volgen. De praktijk diende als werkgever zelf een afweging te maken om de e-mails al dan niet in de procedure bij het UWV in te brengen. De praktijk had zich kunnen en moeten realiseren dat het voor de werknem-

ster uitermate gênant zou zijn wanneer dergelijke e-mails zouden worden geopenbaard. Ook had de praktijk er rekening mee moeten houden dat dit van negatieve invloed zou zijn op de persoonlijke levenssfeer van de werknemster. Het daadwerkelijk inbrengen van deze mails in de procedure bij het UWV, maakt het handelen van de praktijk extra verwijtbaar.

3.12. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat aan de werknemster, naast de transitievergoeding waar zij ingevolge artikel 7:673 lid 1 aanhef en onder b sub 2° BW recht op heeft, een billijke vergoeding dient te worden toegekend. Grief II slaagt dus.

3.13. Eerder, tijdens het op 13 mei 2015 gevoerde gesprek tussen de werknemster en A (zie 3.1.d), heeft A de werknemster voor rechtsbijstand doorverwezen naar een oud-kantoorgenoot van hem. Volgens de werknemster was deze doorverwijzing naar een goede bekende ontoelaatbaar, althans is dat op de uiterste lijn van de grens van het betamelijke. De kantonrechter heeft daarover geoordeeld dat geenszins aannemelijk is geworden dat de praktijk daarbij kwade bedoelingen had en zelfs dat het juist getuigt van de goede bedoelingen van de praktijk om de werknemster te verwijzen naar een oud-kantoorgenoot en persoonlijke kennis in wiens kwaliteiten A vertrouwen heeft. Tegen dat oordeel komt de werknemster op met grief III.

3.14. Deze grief faalt. Uit de door A bij brief van 30 november 2015 in het geding gebrachte e-mail van zijn oud-kantoorgenoot blijkt dat A met deze oud-kantoorgenoot privé geen contact heeft. De werknemster moet als secretaresse op een advocatenkantoor niet geheel onbekend zijn geweest met de advocatenwereld en met haar mogelijkheden om een andere advocaat in te schakelen dan de door A voorgestelde persoon. Zij is niet op het voorstel van A ingegaan, zodat niet goed valt in te zien waarom de praktijk in dit opzicht een verwijt valt te maken.

3.15. Ook grief IV heeft betrekking op het op 13 mei 2015 gevoerde gesprek. Tijdens dat gesprek heeft de werknemster slechts een korte tijd gekregen om te reageren op het voorstel van de praktijk. Volgens de werknemster was de termijn veel te kort. Volgens de kantonrechter was de termijn kort, maar niet te kort.

3.16. Deze grief faalt reeds omdat de werknemster geen grief heeft gericht tegen de overweging van de kantonrechter dat niet is gesteld, noch an-

derszins aannemelijk is geworden dat de praktijk tegen een verzoek van de werkneemster tot een langere termijn onwelwillend zou hebben gestaan. In hoger beroep heeft de praktijk (nogmaals) aangevoerd dat hij juist geen absolute termijn heeft gesteld en dat hij heeft uitgesproken “graag binnen enkele dagen” een reactie te hebben. Dat is ter gelegenheid van de mondelinge behandeling door de werkneemster niet betwist, zodat ook om die reden de grief faalt.

3.17. Grief V luidt als volgt: “Ten onrechte heeft de kantonrechter overwogen dat het achterhouden van informatie door de praktijk ter zake het afspiegelingsbeginsel – wat daar volgens de kantonrechter ook van zij – niet aan te merken is als verwijtbaar handelen of nalaten tijdens de praktijk, alleen al omdat de werkneemster dienaangaande verweer heeft kunnen voeren in de ontslagprocedure”. In de toelichting op deze grief wordt betoogd dat A, die vele jaren ervaring heeft als advocaat en specialist is in het arbeidsrecht, van meet af aan wist dat de door hem gevoerde procedure bij het UWV kansloos was, omdat hij wist dat het afspiegelingsbeginsel in de weg stond aan de gevraagde vergunning. Daarmee heeft de praktijk haar bewust een onjuist beeld voorggehouden, aldus de werkneemster.

3.18. Deze grief kan evenmin slagen, omdat de praktijk meteen al op 13 mei 2015 aan de werkneemster heeft voorgesteld om zich te wenden tot zijn oud-kantoorgenoot. Wanneer de werkneemster op dat voorstel was ingegaan, dan had zij ook meteen haar kansen in de procedure bij het UWV kunnen inschatten. De werkneemster heeft zelf een advocaat ingeschakeld. Nergens uit blijkt dat bij de werkneemster het beeld is ontstaan dat zij voor ontslag in aanmerking kwam, hetgeen zij overigens ook niet heeft aangevoerd. Tijdens het genoemde gesprek is niet veel meer besproken dan dat de praktijk afscheid wilde nemen van de werkneemster.

3.19. Grief I betreft niet meer dan een opsomming van de hiervoor besproken grieven. Deze grief heeft dus geen zelfstandige betekenis en kan onbesproken blijven.

3.20. De conclusie luidt dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de praktijk. Ten aanzien van de hoogte van de vergoeding overweegt het hof als volgt.

3.21. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, de werknemer hiervoor dient te worden gecompenseerd, ook om dergelijk handelen of nalaten van de werkgever te voorkomen. De hoogte van de billijke vergoeding staat – naar haar aard – in relatie tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever en mag worden bepaald op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Dit betekent dat criteria als loon en lengte van het dienstverband hierbij geen rol hoeven te spelen. Voorts kan in deze additionele vergoeding niet tot uitdrukking komen of het ontslag redelijk is mede in het licht van de gevolgen van het ontslag voor de werknemer en de door de werkgever getroffen voorzieningen om deze gevolgen te ondervangen (ook wel aangeduid als “het gevolgcriterium”), omdat dit reeds is verdisconteerd in de transitievergoeding (zie *Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 32-33*).

3.22. Het hof is van oordeel dat bij het bepalen van de hoogte van een billijke vergoeding alle omstandigheden van het geval moeten meewegen. In dit geval acht het hof de volgende omstandigheden van belang. De werkneemster is 47 jaar oud. Zij is ruim negen jaar bij de praktijk in dienst geweest. De samenwerking werd in de e-mail van 13 mei 2015 nog als “loyaal” aangemerkt. Door het oprakelen van de e-mails en het openbaar maken daarvan, werd de werkneemster ten onrechte weer geconfronteerd met deze e-mails. De impact van de handelwijze van de praktijk op de werkneemster werkte zodanig verstorend op de arbeidsrelatie dat aan ontbinding daarvan niet kon worden ontkomen, waarmee de praktijk een door hem gewenste situatie heeft gecreëerd waar hij geen recht op had als gekeken wordt naar de UWV-beslissing.

De werkneemster heeft in de afgelopen periode geen WW-uitkering ontvangen, terwijl zij nog geen inkomsten genereerde uit de lunchroom die zij is gestart en waarmee zij naar verwachting voorlopig ook nog geen inkomen kan genereren. Indien de arbeidsovereenkomst niet per 1 november 2015 was ontbonden ten gevolge van het handelen van de praktijk, had de werkneemster naar verwachting door kunnen blijven werken bij de praktijk tot 1 januari 2017. De praktijk heeft aangegeven ongeveer per die datum te zullen stoppen met zijn praktijk, hetgeen het hof gelet

op de leeftijd van A niet onaannemelijk voorkomt. De werknemster loopt derhalve een groot aantal maanden salaris mis. Anderzijds zal de werknemster na deze beschikking naar verwachting alsnog aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering (mits zij zich beschikbaar stelt voor arbeid). Gelet op al deze omstandigheden en de mate waarin de praktijk ernstig verwijtbaar heeft gehandeld (waarvoor het hof verwijst naar hetgeen hiervoor in rov 3.7-3.12 is overwogen), stelt het hof de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 10.000,=. 3.23. Het hof zal de bestreden beschikking vernietigen voor zover daarbij het verzoek om een billijke vergoeding is afgewezen en de praktijk veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding aan de werknemster van € 10.000,=. De door de werknemster verzochte wettelijke rente, waartegen geen verweer is gevoerd, is pas toewijsbaar vanaf veertien dagen na de uitspraak, omdat het hier gaat om een constitutieve beslissing. Gelet op de uitkomst van de procedure zal het hof voorts de beslissing over de proceskosten van de eerste aanleg vernietigen en de praktijk zowel in eerste aanleg als in hoger beroep in de proceskosten veroordelen. Daarbij zal het hof bepalen dat de praktijk de wettelijke rente over deze kosten verschuldigd is indien deze kosten niet binnen veertien dagen na betekening van deze uitspraak zijn voldaan.

4. De beslissing

Het hof:

vernietigt de bestreden beschikking voor zover daarbij het verzoek tot een billijke vergoeding is afgewezen en voor zover daarin is bepaald dat iedere partij de eigen proceskosten draagt; en in zoverre opnieuw rechtdoende: veroordeelt de praktijk tot betaling aan de werknemster van een billijke vergoeding van € 10.000,=, te vermeerderen met de wettelijke rente over dit bedrag vanaf 18 februari 2016; veroordeelt de praktijk in de proceskosten van de eerste aanleg en het hoger beroep, en begroot die kosten tot op heden aan de zijde van de werknemster op € 466,= aan griffierecht en op € 500,= aan salaris advocaat in eerste aanleg en op € 311,= aan griffierecht en op € 1.788,= aan salaris advocaat voor het hoger beroep en bepaalt dat deze bedragen binnen veertien dagen na de dag van deze uitspraak moeten zijn voldaan, bij gebreke waarvan deze bedragen worden vermeerderd met de

wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW daarover vanaf het einde van voormelde termijn tot aan de dag der voldoening; verklaart deze veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad; wijst af het meer of anders verzochte.

NOOT

Zie voor de noot van mr. drs. A.M. Helstone «JAR» 2016/73.