

RECHTSPRAAK

Werknemer was sinds 1 juli 1975 in dienst van het familiebedrijf Z. BV. In het kader van een reorganisatie in of omstreeks 1988 zijn afspraken ten aanzien van de diverse betrokkenen gemaakt. Met werknemer is overeengekomen dat indien werknemer ‘anders dan wegens dringende reden’ zal worden ontslagen er een vergoeding van drie jaarsalarissen zal worden uitgekeerd. Begin 2002 heeft een overgang van onderneming als bedoeld in de artikelen 7:662 e.v. BW plaatsgevonden waarbij de onderneming van Z. BV is overgegaan op Y. BV.

Werknemer heeft in maart 2003 ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht.

Werknemer heeft daartoe aangevoerd dat Y. BV hem voor de keuze had gesteld ofwel om in dienst te blijven van Y. BV en in dat geval te verhuizen naar een andere ofwel om in dienst te treden van de Duitse onderneming waarbij hij was gedetacheerd. Omdat geen van beide opties voor werknemer reëel was heeft hij besloten de arbeidsovereenkomst te doen beëindigen. De kantonrechter heeft het verzoek ingewilligd en een vergoeding toegekend. Thans vordert werknemer nakoming van de contractuele afvloeiingsregeling.

Het hof oordeelt als volgt. Naar het oordeel van het hof heeft de desbetreffende bepaling in de overeenkomst van 28 december 1988, in aanmerking nemende de zin die partijen daaraan redelijkerwijs mochten toekennen en hetgeen zij te dien aanzien mochten verwachten, niet de strekking om (na incorporatie in de ingevolge deze overeenkomst met werknemer te sluiten arbeidsovereenkomst) bij elke beëindiging van het dienstverband aan werknemer een afvloeiingsvergoeding toe te kennen ter grootte van drie jaarsalarissen, maar alleen in het geval dat werknemer door Z. BV (dan wel door Y. BV als de rechtsopvolgster van Z. BV) zou worden ontslagen, zonder dat sprake zou zijn van een dringende reden. De term “ontslagen worden” kan in dit verband niet anders worden opgevat dan dat pas recht zou ontstaan op de afvloeiingsregeling indien het initiatief tot beëindiging van het dienstverband van Z. BV dan wel Y. BV zou uitgaan, hetzij door opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, hetzij door indiening van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door Z. BV of Y. BV. De indiening door werknemer zelf van een ontbindingsverzoek, waarbij hijzelf het initiatief neemt om de arbeidsovereenkomst te doen beëindigen, kan (in beginsel) niet worden beschouwd als (of op één lijn worden gesteld met) ontslagen worden. Dit laatste zou slechts anders kunnen zijn in-dien de handelwijze van Z. BV dan wel Y. BV jegens werknemer zodanig was dat werknemer daardoor feitelijk werd genoodzaakt om zelf het einde van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen - in die zin dat het daadwerkelijke initiatief bij Z. BV of Y. BV lag - maar van een dergelijke handelwijze is naar het oordeel van het hof niet gebleken.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-02-2009

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2009:BH2166

Zaaknummer: HD 103.003.365 & HD 103.004.415

Wetsartikelen: 7:685 BW, 7:662 BW en 6:74 BW