

RECHTSPRAAK

werknemer/Kroon Metal Technology B.V.

Artikel 7:683 lid 3 BW is niet van toepassing op een opzegging door de werknemer, waarvan de vernietigbaarheid is ingeroepen op basis van Boek 3 BW. Duidelijke en ondubbelzinnige opzegging door werknemer.

Feiten

Werknemer treedt op 1 augustus 2013 in dienst als algemeen productiemedewerker bij Kroon Metal Technology B.V. (hierna: werkgever). Op 14 maart 2016 valt werknemer uit wegens spanningsklachten. Werknemer wordt door de bedrijfsarts als arbeidsongeschikt aangemerkt. Vervolgens wordt een re-integratietraject gestart. Na meerdere re-integratiepogingen en ziekmeldingen vindt een mediationgesprek plaats. Dit gesprek wordt door werknemer als positief ervaren. Kort daarna meldt werknemer zich bij zijn bedrijfsleider en zegt zijn arbeidsovereenkomst op, omdat hij bij een vriend aan het werk zou gaan. Deze opzegging wordt gevolgd door een vaststellingsovereenkomst. Kort daarop ontbindt werknemer buitengerechtelijk de vaststellingsovereenkomst en (nog weer later) de opzegging. Werkgever houdt werknemer aan zijn opzegging en stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Werknemer heeft een onafhankelijke bedrijfsarts ingeschakeld die zich op het standpunt stelt dat werknemers geestesvermogen ten tijde van de opzegging c.q. het overeenkomen van de vaststellingsovereenkomst beïnvloed was door paniekaanvallen waardoor werknemer niet helder heeft kunnen nadenken en de consequenties van zijn handelen niet heeft kunnen overzien. In eerste aanleg beroept werknemer zich op de vernietiging van de opzegging en verzoekt ontbinding onder toekenning van vergoedingen. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werknemer heeft in hoger beroep verzocht de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van onder andere de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Geen grondslag voor toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding

Werkgever stelt zich terecht op het standpunt dat niet is verzocht voor recht te verklaren dat de opzegging van werknemer is vernietigd of deze opzegging te vernietigen. Namens

werknemer is toegelicht dat de opzegging in eerste aanleg ten onrechte niet is vernietigd. Daarom kan in hoger beroep dan herstel van de arbeidsovereenkomst of een billijke vergoeding gevraagd worden. Deze visie is volgens het hof onjuist. Het gaat in artikel 7:683 lid 3 BW om een ten onrechte niet vernietigde opzegging door de werkgever. De daarin opgenomen billijke vergoeding is een alternatief voor de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst. Voornoemd artikel heeft geen betrekking op een opzegging door de werknemer; het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding op grond van dit artikel stuit hierop dus af. Tevens heeft werknemer niet om een verklaring voor recht verzocht dat de opzegging rechtsgeldig (buitengerechtelijk) is vernietigd, noch dat het hof de opzegging zal vernietigen. Er is daarom evenmin grondslag voor het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:671c lid 2 onderdeel a BW.

Beroep op vernietiging opzegging faalt

Het beroep van werknemer op de vernietigbaarheid van de opzegging gaat niet op. Werknemer heeft niet onderbouwd dat hij in een voortdurende staat van paniekaanvallen heeft verkeerd toen hij zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en de vaststellingsovereenkomst heeft getekend. De opzegging is dan ook een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring geweest.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:11449

Zaaknummer: 200.217.958

Rechters: M.E.L. Fikkers, A.A. van Rossum en A.E.B. ter Heijde

Advocaten: M. Cankaya en M. Sahman

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:34 BW, 7:670b lid 2 BW, 7:671c lid 2 BW, 7:683 lid 3 BW en 7:900 BW