

RECHTSPRAAK

werknemer/Colliers International Agency B.V.

Bij de beoordeling of het niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan ook gewicht toekomen aan feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan in de periode die is gelegen tussen de aanzegging door de werkgever en het einde van rechtswege, en die zich hebben voorgedaan na dat einde van rechtswege.

Feiten

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 1 juni 2015 tot en met 31 mei 2016 in dienst getreden bij Colliers als Head of Capital Markets Netherlands. In een brief van 21 april 2015 is namens Colliers vermeld dat over circa 2 jaar de gesprekken zullen starten om aan te geven of en zo ja onder welke voorwaarden werknemer in de gelegenheid wordt gesteld om aandelen te verwerven en Equity Partner te kunnen worden. Een jaar later, op 18 april 2016, hebben twee partners van Colliers aan werknemer meegedeeld dat Colliers de arbeidsovereenkomst met werknemer niet wilde voortzetten. Werknemer heeft laten weten dat deze beslissing voor hem als een donderslag bij heldere hemel kwam en dat een toelichting van de zijde van Colliers hiervoor ontbrak. Werknemer heeft Colliers verzocht die beslissing te heroverwegen en hierover nader met hem te spreken. Op 22 april 2016 hebben Colliers en werknemer nader gesproken. Bij brief van diezelfde dag heeft Colliers de volgens haar in dit gesprek gemaakte afspraken aan werknemer bevestigd. In die brief staat onder meer dat de aan werknemer toekomende bonus over 2016 volgens de overeengekomen bonusregeling 2016 zou worden afgehandeld, dat alle lopende opdrachten door werknemer waren overgedragen en dat hij volgens Colliers vanaf dat moment vrijgesteld was van werk. Werknemer verzoekt in deze procedure toekenning van een billijke vergoeding op de voet van artikel 7:673 lid 9, aanhef en onder b, BW. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Het hof heeft de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in cassatie.

Oordeel

Onderdeel 1 van het middel neemt terecht tot uitgangspunt dat bij de beoordeling of het niet

voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art. 7:673 lid 9 BW), ook gewicht kan toekomen aan feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan in de periode die is gelegen tussen de aanzegging door de werkgever dat hij de arbeidsovereenkomst niet zal voortzetten en het einde van rechtswege, en dat daarbij eveneens gewicht kan toekomen aan feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan na dat einde van rechtswege. Anders dan onderdeel 1 betoogt, heeft het hof dit echter niet miskend. Het hof heeft met zijn overweging dat hetgeen zich na 18 april 2016 heeft voorgedaan, voor de beoordeling niet van belang is, kennelijk bedoeld dat zich na die datum geen feiten en omstandigheden hebben voorgedaan die konden leiden tot een andere beoordeling van de aan het hof voorgelegde kwestie. Het onderdeel mist dus feitelijke grondslag, zodat het niet tot cassatie kan leiden. De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 19-10-2018

ECLI: ECLI:NL:HR:2018:1979

Zaaknummer: 17/04904

Rechters: C.A. Streefkerk, G. Snijders, M.V. Polak, T.H. den Tanja-van Broek en M.J. Kroeze

Advocaten: S.F. Sagel en W.H. van Hemel

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW