

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst geëindigd met wederzijds goedvinden en niet door (eenzijdige) opzegging nu werkgeefster ophield te bestaan en zij ervan uit mocht gaan dat werkneemster door in dienst te treden bij ARAG heeft bevestigd dat sprake is van wederzijdse instemming tot beëindiging.

Feiten

Werkneemster is op 15 augustus 2004 in dienst getreden bij Stichting Schaderegelingskantoor voor Rechtsbijstandverzekering (SRK). Haar laatst vervulde functie was advocaat arbeidsrecht. SRK was uitvoerder van de rechtsbijstandverzekering van enkele verzekeraars, waaronder Nationale Nederlanden (hierna: NN), Aegon en De Goudse. Circa 70% van de werkzaamheden die door SRK werden verricht, betroffen de verzekeringspolissen die bij NN waren ondergebracht. De portefeuille van Aegon was goed voor circa 20%. Op respectievelijk 28 mei 2018 en 28 september 2018 hebben NN en Aegon kenbaar gemaakt de samenwerking met SRK te willen beëindigen. Dit heeft ertoe geleid dat SRK geen toekomst meer had als rechtshulpverlenende organisatie. Door SRK, NN en Aegon is een plan gemaakt voor de ontvlechting van SRK dat op 13 april 2019 is vastgesteld (hierna: het transitieplan). Met dat plan is beoogd om het personeel van SRK te verdelen over drie partijen, te weten DAS, ARAG en SRK 2.0. SRK heeft een digitaal transitieportaal geopend, waarin werknemers via een persoonlijke pagina konden aangeven of zij belangstelling hadden voor een functie bij SRK 2.0 of ARAG. De werknemers die geen keuze maakten, zouden in dienst blijven van SRK en als gevolg van overgang van onderneming van rechtswege in dienst treden van DAS. Werkneemster heeft haar belangstelling voor ARAG aangevinkt in dit transitieportaal en vervolgens een aanbod van ARAG om per 1 juli 2019 bij haar in dienst te treden, aanvaard. Bij brief van 20 juni 2019 heeft SRK aan werkneemster bevestigd dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt per 1 juli 2019. Werkneemster heeft de bedrijfseigendommen van SRK ingeleverd en is per 1 juli 2019 ook daadwerkelijk met haar werkzaamheden voor ARAG begonnen. Bij e-mail van 23 augustus 2019 heeft werkneemster aan SRK meegedeeld dat naar haar mening sprake was van een eenzijdige opzegging. Werkneemster heeft zich tot de kantonrechter gewend en verzocht SRK te veroordelen tot betaling van onder meer de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. SRK heeft de kantonrechter verzocht de verzoeken van werkneemster af te wijzen en voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster op 30 juni 2019 is geëindigd als gevolg van beëindiging met wederzijds goedvinden. De kantonrechter heeft geoordeeld dat sprake is van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster met wederzijds goedvinden en in

het verlengde daarvan de verzoeken van werkneemster afgewezen en de door SRK verzochte verklaring voor recht afgegeven. Werkneemster verzoekt in hoger beroep vernietiging van de beschikking waarvan beroep onder toewijzing van de oorspronkelijke verzoeken.

Oordeel

Twee verschijningsvormen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg

Naast een beëindigingsovereenkomst die de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig beëindigt kent ons recht twee verschijningsvormen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg. De eerste vorm is beëindiging met wederzijds goedvinden, waarbij de ene partij instemt met een voorstel tot beëindiging van de wederpartij. De tweede is de eenzijdige opzegging van de ene partij waarbij de wederpartij, ook bij een eenzijdige rechtshandeling, die opzegging aanvaardt. Voor het aannemen van een beëindiging met wederzijds goedvinden is niet vereist dat sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zoals bij een eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wel vereist is. De beëindiging met wederzijds goedvinden kent evenmin als vereiste dat partijen daartoe een (schriftelijke) beëindigingsovereenkomst sluiten of een schriftelijk stuk ondertekenen. Een schriftelijke instemming of schriftelijk goedvinden van de werknemer is dan ook, anders dan werkneemster betoogt, geen totstandkomingsvereiste. Een instemmende wilsverklaring zoals hier aan de orde, moet worden uitgelegd aan de hand van een waardering van de relevante feiten en omstandigheden, waaronder de in de gedragingen uitgedrukte wil van de instemmende partij en het daardoor bij de wederpartij opgewekte gerechtvaardigde vertrouwen.

Beëindiging met wederzijds goedvinden?

Dat partijen in dit geval tot wederzijds goedvinden zijn gekomen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst blijkt uit het volgende. Tegen de achtergrond dat SRK ophield te bestaan en alles erop gericht was de personele bezetting van SRK te ontvlechten en alle werknemers elders onder te brengen, moet het werkneemster duidelijk geweest zijn dat zijn arbeidsovereenkomst met SRK ten einde liep. Door in het kader van het transitieplan zonder protest met ARAG in gesprek te gaan en met ARAG een arbeidsovereenkomst te sluiten heeft werkneemster er blijk van gegeven zijn arbeidsovereenkomst met SRK niet voort te willen zetten, dan wel niet mee te gaan naar DAS, de overnemende partij. Waar de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster de insteek was van SRK heeft werkneemster er blijk van gegeven met die insteek in te stemmen. Van de wederzijdse instemming met de beëindiging per 1 juli 2019 geeft de brief van 20 juni 2019 schriftelijk blijk. De brief is gelet op het voorgaande niet te duiden als een (eenzijdige) opzegging van de arbeidsovereenkomst door SRK, zoals werkneemster bepleit heeft. Het gegeven dat werkneemster de bedrijfseigendommen van SRK heeft ingeleverd en zich per 1 juli 2019 niet langer beschikbaar heeft gehouden voor de bedongen arbeid, maar bij ARAG aan de slag is gegaan, heeft SRK redelijkerwijs kunnen en mogen opvatten als een bevestiging dat er sprake was van

wederzijdse instemming met de beëindiging. Naar het oordeel van het hof kan over de beëindiging met wederzijds goedvinden dus geen misverstand bestaan.

Toewijzing verzoeken werkneemster naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar

Ten overvloede wordt nog overwogen dat het hof ook van oordeel is dat het toekennen van de verzochte transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding aan werkneemster naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. SRK heeft zich als goed werkgever ingespannen voor haar werknemers door voor hen bij derden baanzekerheid te arrangeren onder grotendeels gelijkwaardige arbeidvoorwaarden en met behoud van anciënniteit. Zo is SRK erin geslaagd haar werknemers zonder onderbreking van werk naar werk te begeleiden en de impact van het onafwendbare einde van haar bestaan voor haar werknemers tot een minimum te beperken. Werkneemster heeft door dit handelen van SRK geen (aantoonbaar) nadeel ondervonden. Zou werkneemster bij SRK in dienst gebleven zijn dan zou een en ander niet anders uitvallen. Daarnaast is het slecht verenigbaar met het wettelijk stelsel en het karakter van de transitievergoeding dat aanspraak ontstaat op een transitievergoeding, ook in het geval de oude werkgever, door bedrijfseconomische omstandigheden gedwongen, een naadloze overgang creëert naar de nieuwe werkgever waarbij (gelijkwaardige) arbeidvoorwaarden en anciënniteit voor de werknemer grotendeels behouden blijven. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:2501

Zaaknummer: 200.278.457/01

Rechters: M.J. van Cleef-Metsaars, S.R. Mellema en M.D. Ruizeveld

Advocaten: M.W.A. Scholtes en M.C. Sinnecker

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:671 BW, 7:681 BW en 7:683 BW