

RECHTSPRAAK

Het gesloten ontslagstelsel biedt geen wettelijke grondslag voor toekenning van een billijke vergoeding bij beëindiging met wederzijds goedvinden, evenmin indien een uitzondering op de finale kwijting is bedongen.*Feiten*

Op 9 oktober 1995 is werknemer in dienst getreden van A.S. Watson. Werknemer was laatstelijk werkzaam bij een Kruidvat-vestiging van A.S. Watson. In 2007 werd werknemer geconfronteerd met cardiovasculaire problemen. Sinds 5 september 2016 is werknemer blijvend arbeidsongeschikt wegens ziekte en per 19 mei 2017 ontvangt hij een IVA-uitkering. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst per 2 oktober 2019 in onderling overleg beëindigd. In de daartoe door partijen ondertekende, schriftelijke beëindigingsovereenkomst is onder meer opgenomen dat A.S. Watson aan werknemer een transitievergoeding van € 43.000 bruto zal betalen. In artikel 8 van de beëindigingsovereenkomst verlenen partijen elkaar over en weer finale kwijting met inachtneming van het volgende: 'Voorts ziet de finale kwijting niet op een volgens werknemer door werkgever verschuldigde billijke vergoeding wegens beweerdelijk ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgever, waarvan de verschuldigdheid door werkgever wordt betwist'. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht A.S. Watson te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding aan hem ter hoogte van € 94.115 bruto. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden ontbreekt een wettelijke grondslag voor het toekennen van een billijke vergoeding. Partijen kunnen de gevallen waarin een billijke vergoeding kan worden toegekend niet verruimen, want het ontslagrecht omvat een gesloten stelsel van regelgeving. Dat werknemer in de beëindigingsovereenkomst een uitzondering op de finale kwijting heeft bedongen, maakt dit niet anders. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werknemer met zijn grieven op.

*Oordeel**(Buitenwettelijke) grondslag billijke vergoeding*

Daargelaten of partijen de mogelijkheid hadden om in onderling overleg een (buitenwettelijke) grondslag voor een in een gerechtelijke procedure te vorderen billijke vergoeding te creëren, in hoger beroep is naar het oordeel van het hof niet komen vast te staan dat partijen zouden hebben afgesproken – of in ieder geval gezamenlijk de intentie zouden hebben gehad – om het mogelijk te maken dat hetzij alleen werknemer, hetzij partijen gezamenlijk zich tot de kantonrechter zou(den) kunnen wenden om een oordeel te krijgen

over de vraag of A.S. Watson aan werknemer een billijke vergoeding verschuldigd is. Het hof overweegt verder dat buiten de in de wet geregelde gevallen geen grondslag bestaat voor het vorderen van een billijke vergoeding. Het gaat bij de in de wet geregelde gevallen steeds om een eenzijdige beëindiging door opzegging van de arbeidsovereenkomst dan wel om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op verzoek van een van de partijen bij de arbeidsovereenkomst. Terecht heeft de kantonrechter overwogen dat het ontslagrecht die ruimte niet biedt nu partijen in onderling overleg tot beëindiging van hun arbeidsovereenkomst zijn gekomen. Een eventueel door partijen overeengekomen door A.S. Watson te betalen bedrag bij wijze van billijke vergoeding had opgenomen kunnen worden in de beëindigingsovereenkomst. Partijen hadden ook in hun beëindigingsovereenkomst de mogelijkheid kunnen openlaten om aan de kantonrechter de vraag voor te leggen of werknemer aanspraak heeft op een vergoeding wegens schending door A.S. Watson van de verplichting om zich als goed werkgever te gedragen (art. 7:611 BW). Ook had werknemer er zelf voor kunnen kiezen om een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter in te dienen om in die procedure tevens een billijke vergoeding te kunnen verzoeken, in plaats van een beëindigingsovereenkomst te sluiten.

Ernstig verwijtbaar handelen

Ten overvloede overweegt het hof dat in de gegeven omstandigheden van ernstig verwijtbaar handelen van A.S. Watson geen sprake is. Wel had A.S. Watson achteraf gezien zorgvuldiger kunnen handelen jegens werknemer. Zo was het in het belang van de broze gezondheid van werknemer beter geweest als A.S. Watson de districtmanager in 2014 niet opnieuw tot districtmanager van werknemer had benoemd, gelet op het verzoek om overplaatsing van werknemer naar een in een ander district gelegen filiaal enkele jaren daarvoor vanwege de strubbelingen met de districtmanager. Maar daarbij geldt wel dat werknemer destijds niet, althans niet duidelijk genoeg hiertegen heeft geprotesteerd en tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep desgevraagd heeft toegegeven dat hij niet geneigd was zijn gezondheidsproblemen met zijn leidinggevende(n) te bespreken. Niet kan dan ook worden aangenomen dat A.S. Watson volledig op de hoogte was van de broze gezondheidstoestand van werknemer en de impact die het op hem en zijn gezondheid heeft gehad toen de districtmanager weer zijn leidinggevende werd. De districtmanager hield ná de ziekmelding van werknemer op 5 april 2016 een beoordelingsgesprek met werknemer waarbij deze een slechte beoordeling kreeg, wat ertoe leidde dat hij ondanks zijn herhaaldelijk geuite bezwaren tijdens zijn arbeidsongeschiktheid werd herplaatst in een lagere functie tegen een lager salaris. Begrijpelijk is dat dit werknemer op dat moment, toen hij aan het begin stond van wat een periode van blijvende arbeidsongeschiktheid zou worden, zeer zwaar is gevallen. Weliswaar heeft A.S. Watson met verwijzing naar de brief van de districtmanager aan werknemer van 9 februari 2016 aangevoerd dat zij deze demotie al ver vóór de ziekmelding van werknemer had aangekondigd en met hem besproken, het getuigt desondanks niet bepaald van goed werkgeverschap om een en ander, de demotie zelf inclusief de bijbehorende afbouw van het salaris tot oktober 2016, door te voeren tijdens (langdurige) afwezigheid wegens ziekte van werknemer. Uit dit alles volgt dat, hoewel het invoelbaar is dat werknemer

A.S. Watson verwijten maakt over de manier waarop hij door de districtmanager is behandeld, A.S. Watson aan werknemer geen billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen verschuldigd is, nog daargelaten dat naar het oordeel van het hof geen rechtsgrond bestaat voor de door hem verzochte billijke vergoeding. De grieven falen. De beschikking waarvan beroep wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-11-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:2402

Zaaknummer: 200.284.017/01

Rechters: C.J. Frikkee, F.J. Verbeek en prof. mr. dr. A.R. Houweling

Advocaten: L.H. Haarsma en D. Maats

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:670b BW en 7:671c BW