

RECHTSPRAAK

Werknemer treft tijdens een schorsing van de mondelinge behandeling bij de kantonrechter een minnelijke regeling met werkgever en wil daarvan terugkomen in hoger beroep. Hof neemt aan dat sprake is van berusting in ontbinding arbeidsovereenkomst; werknemer is niet-ontvankelijk.*Feiten*

Werknemer is op 16 oktober 2017 bij Fair Play Centers B.V. (hierna: Fair Play) in dienst getreden. Werknemer is op 25 september 2020 geschorst met behoud van loon wegens grensoverschrijdend gedrag. Fair Play heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Werknemer heeft daartegen aanvankelijk verweer gevoerd. Ter gelegenheid van de mondelinge behandeling bij de kantonrechter zijn partijen een minnelijke regeling overeengekomen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 februari 2021 op de g-grond ontbonden en Fair Play veroordeeld tot betaling aan werknemer van de overeengekomen beëindigingsvergoeding van € 2.000 bruto. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werknemer met zijn grieven op.

Oordeel

In hoger beroep heeft werknemer gesteld dat hij zich daags na de mondelinge behandeling bij de kantonrechter heeft gerealiseerd dat hij geen einde aan zijn dienstverband wenst en dat hij zich niet kan vinden in het oordeel van de kantonrechter dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord. Werknemer betreurt de regeling die hij met Fair Play heeft getroffen. Weliswaar werd werknemer tijdens de mondelinge behandeling in eerste aanleg bijgestaan door een advocaat, hij heeft zich toch overvallen gevoeld en zich onvoldoende gerealiseerd dat de kantonrechter niet meer zou toekomen aan een inhoudelijk oordeel. Het hof stelt voorop dat partijen in deze zaak niet ter terechtzitting een vaststellingsovereenkomst hebben gesloten waarna de lopende procedure op hun verzoek is doorgehaald, maar dat zij eenparig aan de kantonrechter hebben verzocht om een beschikking te geven met een bepaalde inhoud, waarbij onbestreden is dat zij daarmee een eind aan de procedure hebben willen maken. Werknemer is in beginsel gebonden aan de door hem met Fair Play gemaakte afspraken, die zijn opgenomen in de beslissing van de kantonrechter. Fair Play heeft zich onweersproken op het standpunt gesteld dat zij duidelijk kenbaar heeft gemaakt alleen bereid te zijn om deze afspraken met werknemer te maken wanneer het dossier daarmee definitief gesloten kon worden. Van de juistheid hiervan wordt daarom

uitgegaan. Dit betekent dat partijen er op voorhand in hebben berust dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst zou ontbinden per 1 februari 2021 met toekenning aan werknemer ten laste van Fair Play van de overeengekomen vergoeding. Hierbij verdient nog opmerking dat werknemer tijdens de mondelinge behandeling in eerste aanleg voorzien was van de bijstand van een advocaat. Gezien het vorenstaande zal werknemer niet-ontvankelijk worden verklaard in het hoger beroep. Dat betekent dat het hof niet meer toekomt aan een inhoudelijk oordeel over het oorspronkelijke ontbindingsverzoek van Fair Play.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-12-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:2563

Zaaknummer: 200.292.312/01

Rechters: F.J. Verbeek, R.J.F. Thiessen en J.M.T. van der Hoeven-Oud

Advocaten: J.P.W. van Bohemen en S.G.J. Habets

Wetsartikelen: 7:670b BW, 334 Rv en 358 Rv