

RECHTSPRAAK

Bij herhaling verwijtbaar handelen kan dit in onderling verband en samenhang beschouwd ernstig verwijtbaar handelen opleveren. Werkgever die bij beëindiging slapend dienstverband, na verzoek daartoe van werknemer, de voorwaarde van finale kwijting stelt, handelt in strijd met goed werkgeverschap.

Feiten

Werkneemster is in dienst van een advocatenkantoor als juridisch secretaresse. Op 1 juni 2015 heeft zij zich ziek gemeld. Partijen hebben in september 2015 over re-integratie gesproken. Werkneemster heeft toen gemeld dat zij contact had met een psycholoog, gevestigd langs het spoor. Een van de bij dat gesprek aanwezige advocaten heeft toen (al dan niet gekscherend) opgemerkt dat werkneemster zich dan ook meteen voor de trein kon gooien. Per 31 mei 2016 is werkneemster volledig arbeidsongeschikt verklaard. Per 29 mei 2017 is de loondoorbetalingsplicht van werkgever geëindigd. Op 12 november 2019 heeft de gemachtigde van werkneemster – onder verwijzing naar de *Xella*-beschikking van de Hoge Raad – aan het advocatenkantoor voorgesteld de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding. Werkgever heeft dit voorstel in eerste instantie afgewezen, maar heeft in december 2019 toch een beëindigingsovereenkomst aan werkneemster aangeboden met daarin opgenomen de transitievergoeding en finale kwijting over en weer. Werkneemster is hier niet mee akkoord gegaan. Werkneemster heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werkgever heeft de niet-geanonimiseerde beschikking van de kantonrechter vervolgens ter kennisneming toegezonden aan alle leden van de Vereniging van Noord-Nederlandse Arbeidsrechtadvocaten (VNAA), met uitzondering van het kantoor waar werkneemster werkzaam was. Het hof heeft de uitspraak van de kantonrechter bekrachtigd en beslist dat noch de opmerking over het ‘voor de trein gooien’ noch het niet-geanonimiseerd doorsturen van de uitspraak in eerste aanleg, op zichzelf beschouwd ontbinding rechtvaardigde of ernstig genoeg was voor toekenning van een vergoeding (zie AR 2020-1119). Werkneemster heeft tegen de beschikking van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Beoordeling ontbindingsverzoek (art. 7:671c BW)/ernstig verwijtbaar handelen werkgever

Uit de totstandkomingsgeschiedenis van artikel 7:671c BW volgt dat de werknemer kan verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden om elke reden, mits er omstandigheden zijn die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen, en dat de wetgever voor deze formulering heeft aangesloten bij artikel 7:685 lid 2 (oud) BW. Bij de beoordeling van het verzoek moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Ook bij de beoordeling of de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen. Het hof heeft geoordeeld dat het gebruik van de woorden 'voor de trein gooien' nog niet maakt dat sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag van werkgever op grond waarvan de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, en dat hetzelfde geldt voor de toezending door werkgever van de niet-geanonimiseerde beschikking van de kantonrechter aan de leden van de VNAA. Het hof heeft voorts overwogen dat noch het incident van september 2015, noch de kwestie van de toezending van de niet-geanonimiseerde beschikking is aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Uit de overwegingen van het hof blijkt niet dat het de door werkneemster aan het verzoek ten grondslag gelegde omstandigheden ook in onderling verband en samenhang heeft beschouwd. Daarmee heeft het hof hetzij blijkt gegeven van een onjuiste rechtsopvatting, hetzij zijn oordelen onvoldoende gemotiveerd.

Finale kwijting

Werkneemster stelt zich in cassatie voorts op het standpunt dat werkgever niet de voorwaarde van finale kwijting mocht stellen aan de bereidheid om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden onder toekenning van de transitievergoeding te beëindigen. De Hoge Raad oordeelt dat, wanneer een werknemer een voorstel doet als bedoeld in de *Xella*-beslissing, de werkgever niet als een goed werkgever handelt indien hij slechts bereid is het voorstel te aanvaarden op voorwaarde dat de werknemer hem finale kwijting verleent voor mogelijke andere aanspraken. Het hof heeft dan ook blijkt gegeven van een onjuiste rechtsopvatting door in verband met de door werkgever gestelde voorwaarde te oordelen dat geen sprake was van handelen in strijd met de verplichting als goed werkgever te handelen.

De Hoge Raad vernietigt de beschikking van het hof Arnhem-Leeuwarden en verwijst het geding naar het hof Den Bosch ter verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 21-01-2022

ECLI: ECLI:NL:HR:2022:63

Zaaknummer: 20/04151

Rechters: G. de Groot, C.E. du Perron, H.M. Wattendorff, F.R. Salomons en G.C. Makkink

Advocaten: S.F. Sagel en I.L.N. Timp

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:671c BW en 7:673 BW