

RECHTSPRAAK

Met de in artikel 7:683 lid 2 BW genoemde beperking van het hoger beroep is slechts bedoeld dat de werkgever alleen tegen de billijke vergoeding op kan komen, in die zin dat hij niet ook tegen de ontbinding zelf in hoger beroep kan komen.

Feiten

Werkgever is een groothandel in streekproducten en specialiteiten en levert aan lokale supermarkten. Wegens ziekte van hun vader hebben directeur 1 en 2 sinds september 2021 voortijdig het bedrijf van hem overgenomen. Werkgever heeft vijftien medewerkers in dienst.

Werknemer is op 7 maart 2016 in dienst getreden van werkgever. Op 11 januari 2022 heeft werkgever tegen werknemer gezegd dat hij voor werknemer geen toekomst meer zag in het bedrijf. Daarbij is als reden gegeven dat tussen hen geen klik was. Per e-mail d.d. 12 januari 2022 heeft werknemer werkgever verzocht 'Hoe nu verder' en per welke datum zijn contract zou worden beëindigd. Op 18 januari 2022 heeft er een gesprek plaatsgevonden. Tijdens dat gesprek zijn werknemer twee opties voorgehouden, namelijk dat werknemer een andere baan vindt of dat partijen uit elkaar gaan door middel van een vaststellingsovereenkomst. Vervolgens hebben er nog drie gesprekken plaatsgevonden. Per e-mail d.d. 26 januari 2022 is aan werknemer een conceptvaststellingsovereenkomst toegezonden. Op het concept heeft de advocaat van werknemer gereageerd en deze heeft o.a. gesteld dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en werknemer recht heeft op een billijke vergoeding van € 75.000. Werkgever heeft daarop gereageerd en aangegeven dat hij geschrokken is van deze reactie. Werkgever heeft het voorstel ingetrokken en heeft aangegeven opnieuw met werknemer in gesprek te willen. Daarbij stelde werkgever voor een verbeterplan op te stellen. Werknemer is niet op de brief ingegaan en heeft onderhavige procedure aanhangig gemaakt. Werknemer heeft ontbinding verzocht op grond van ernstig verwijtbaar handelen en toekenning van een transitie- en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken toegewezen, met dien verstande dat de billijke vergoeding is vastgesteld op € 29.000. Werkgever is tegen de beslissing in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Het hof oordeelt dat werknemer onvoldoende onderbouwd heeft weersproken dat hij omstreeks het gesprek van 11 januari 2022 zelf al ander werk wilde zoeken, althans dat hij dat in ieder geval op de werkvloer had geuit. Uit de e-mails van 12 en 16 januari blijkt verder dat werknemer heeft begrepen dat het om een mogelijke beëindiging van zijn dienstverband ging,

maar dat nog gesproken moest worden over de juiste manier. Deze gang van zaken maakt naar het oordeel van het hof duidelijk dat werknemer weliswaar oorspronkelijk zal zijn overvallen door de mededeling dat werkgever voor hem geen toekomst meer bij werkgever zag, maar dat hij door de ontvangst van een conceptvaststellingsovereenkomst niet (meer) volledig overdonderd kon zijn. De diverse gevoerde gesprekken zijn, zo hebben beide partijen ter zitting van dit hof bevestigd, goed verlopen en beide partijen hebben daarin afgetast of beëindiging met wederzijds goedvinden mogelijk was. Werknemer heeft niet betwist dat de situatie op dat moment geen beletsel voor hem vormde om zijn werkzaamheden uit te voeren. Het is de brief van de advocaat van werknemer d.d. 3 februari 2022 die heeft gezorgd voor een kentering in de verhouding. Het hof is van oordeel dat dus feitelijk pas na 3 februari 2022 sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding en dat beide partijen daar een aandeel in hebben gehad. Werknemer heeft - voor het eerst - ter zitting in hoger beroep aangevoerd dat werkgever niet-ontvankelijk is in zijn beroep tegen de toekenning van de transitievergoeding en de proceskostenvergoeding. Het hof verwerpt dit standpunt. Met de in artikel 7:683 lid 2 BW genoemde beperking van het hoger beroep is slechts bedoeld dat een werkgever alleen tegen de billijke vergoeding op kan komen, in die zin dat hij niet ook tegen de ontbinding zelf in hoger beroep kan komen, en dus geen herstel van de arbeidsovereenkomst kan verzoeken. Werkgever is dus ontvankelijk in zijn beroep tegen de toekenning van de transitievergoeding en de proceskostenveroordeling. Nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever, is er geen rechtsgrond om werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding. Werknemer wordt veroordeeld tot terugbetaling van de brutotransitie- en billijke vergoeding. Het hof verklaart verder voor recht dat werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-03-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:1050

Zaaknummer: 200.313.477_01

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, A.L. Bervoets en D.J.B. de Wolff

Advocaten: C.A. van der Steen en J.A.A. van der Weijst

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:671c lid 2 sub b BW, 7:683 BW, 7:673 BW en 7:673 lid 1 sub b BW