

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft na beëindiging van een (slapend) dienstverband met wederzijds goedvinden geen recht op een billijke vergoeding. Het gesloten stelsel van het ontslagrecht biedt hiervoor geen wettelijke grondslag. Contractspartijen kunnen het recht op een billijke vergoeding niet bij (beëindigings)overeenkomst verruimen.

Feiten

Werknemer is geboren in 1958 en hij is op 9 oktober 1995 in dienst getreden bij A.S. Watson (health & beauty continental Europe) B.V. (hierna: ASW). Werknemer was laatstelijk werkzaam als filiaalmanager van een Kruidvatvestiging van ASW. In 2007 is werknemer geconfronteerd met cardiovasculaire problemen. Vanaf 5 september 2016 is werknemer arbeidsongeschikt geweest wegens ziekte. Sedert 19 mei 2017 geniet werknemer een IVA-uitkering. Op 17 mei 2017 heeft werknemer afscheid genomen van ASW. Het dienstverband van werknemer is na zijn arbeidsongeschiktheid slapend geweest en gebleven, totdat per 2 oktober 2019 de arbeidsovereenkomst in onderling overleg is geëindigd. In artikel 8 van de beëindigingsovereenkomst verlenen partijen elkaar over en weer finale kwijting, met uitzondering van de geheimhoudingsplicht van werknemer en met uitzondering 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 verzoekt de kantonrechter onder meer ASW te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding. Aan dit verzoek legt de werknemer ten grondslag dat ASW tijdens zijn dienstverband ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, waardoor hij in aanvulling op de transitievergoeding, die hij bij het eindigen van zijn arbeidsovereenkomst heeft ontvangen, recht heeft op een billijke vergoeding. ASW verweert zich tegen het verzoek en stelt onder meer dat een billijke vergoeding in combinatie met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden geen wettelijke grondslag kent.

Oordeel

Gelet op het tijdstip waarop partijen met elkaar in gesprek zijn geraakt (vanaf februari 2019) acht de kantonrechter het meer dan aannemelijk dat de gesprekken tussen partijen zijn gevoerd in het licht van de maatschappelijke discussie rondom slapende dienstverbanden en dat dat ook de aanleiding was voor partijen om met elkaar in gesprek te gaan. Niet is gebleken dat voordien de ernstige verwijtbaarheid onderwerp van discussie tussen partijen is geweest. Uit artikel 8 van de beëindigingsovereenkomst blijkt duidelijk dat een uitzondering wordt

gemaakt op de finale kwijting over en weer. Er wordt niets afgedaan aan hetgeen in artikel 1 van de beëindigingsovereenkomst is bepaald, namelijk dat de arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden. In het ontslagrecht zoals dat thans geldt, heeft de wetgever de mogelijkheid om een billijke vergoeding toe te kennen gekoppeld aan een aantal met name in de wet genoemde gevallen. De beëindiging van een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, zoals die geregeld is in artikel 6:67ob BW, behoort niet tot de (wettelijke) gevallen waarin de kantonrechter een billijke vergoeding kan toekennen. Het voorgaande werpt de vraag op of het mogelijk is dat contractspartijen bij overeenkomst de gevallen waarin een billijke vergoeding kan worden toegekend kunnen verruimen en, zo ja, of partijen dat in het voorliggende geval hebben gedaan. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de volgende twee omstandigheden relevant voor de beantwoording van de eerste vraag. In de eerste plaats dient als uitgangspunt te gelden dat het ontslagrecht een gesloten stelsel van regelgeving omvat. In de tweede plaats is in de wetsgeschiedenis herhaaldelijk duidelijk gemaakt dat het toekennen van een billijke vergoeding slechts in uitzonderingsgevallen aan de orde zou moeten zijn (het 'muizengaatje'). In het voorliggende geval heeft werknemer via de indirecte route van een uitzondering op de finale kwijting over en weer voor zichzelf de mogelijkheid willen openhouden ASW alsnog op beweerdelijk ernstig verwijtbaar handelen aan te spreken. Op zichzelf valt dit standpunt van werknemer in zoverre te billijken dat hij ASW op ernstig verwijtbaar handelen heeft kunnen en mogen aanspreken, maar door de gekozen route heeft hij voor zichzelf die mogelijkheid afgesneden, omdat juist bij beëindiging met wederzijds goedvinden de toekenning van een billijke vergoeding niet aan de orde is en naar het oordeel van de kantonrechter het gesloten stelsel van het ontslagrecht verhindert dat partijen die mogelijkheid bij overeenkomst verruimen. Bij het voorgaande laat de kantonrechter ook meewegen op grond waarvan partijen met elkaar in gesprek zijn geraakt over de beëindiging van het slapende dienstverband en dat werknemer zelfs tot het sluiten van de beëindigingsovereenkomst op 2 oktober 2019 (of zelfs nog twee weken daarna) de mogelijkheid heeft gehad om zelf de arbeidsovereenkomst te ontbinden of de kantonrechter daartoe te verzoeken. Dan was de mogelijkheid om een billijke vergoeding te krijgen voor hem open gebleven.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:6500

Zaaknummer: 8205623 RP VERZ 19-50707

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: L.H. Haarsma en D. Maats

Wetsartikelen: 7:67ob BW