

RECHTSPRAAK

De voorwaarde waaronder het verzoek van werknemer in hoger beroep is ingesteld (dat opzegging ook gericht is op beëindiging van de arbeidsovereenkomst) gaat niet in vervulling, waardoor het hof niet toekomt aan een inhoudelijke behandeling.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 1989 in dienst getreden bij werkgeefster. Hij is vanaf 1 januari 2005 werkzaam in de functie van directeur inkoop en design. Werknemer is op 1 januari 2005 in het handelsregister van de Kamer van Koophandel ingeschreven als ‘directeur’ van werkgeefster. Werknemer is met ingang van 5 april 2016 uitgeschreven uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel als directeur van werkgeefster. Werkgeefster heeft in een brief van 26 maart 2018 aan de vennootschap geschreven dat vennootschap 2 op 26 maart 2018 door de algemene vergadering van aandeelhouders van werkgeefster is ontslagen als bestuurder van werkgeefster. Werknemer verzocht de kantonrechter, voor het geval op enig moment in rechte zou komen vast te staan dat de opzegging van werkgeefster per 1 september 2018 (ook) gericht is op beëindiging van de door werknemer gestelde arbeidsovereenkomst, primair die opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en subsidiair werkgeefster te veroordelen tot betaling aan werknemer van de billijke vergoeding. In de beschikking van 6 juni 2019 heeft de kantonrechter overwogen dat bij vonnis van diezelfde dag in de dagvaardingsprocedure tussen partijen is geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst tussen werkgeefster en werknemer per 31 augustus 2008 met wederzijds goedvinden is beëindigd. Hieruit volgt dat de opzegging door werkgeefster van de managementovereenkomst met vennootschap 2 per 1 september 2018 niet gericht is op de beëindiging van de door werknemer gestelde arbeidsovereenkomst. Daarmee is niet voldaan aan de voorwaarde waarop het verzoek van werknemer is gebaseerd. De kantonrechter is om die reden niet toegekomen aan de inhoudelijke beoordeling van dit voorwaardelijke verzoek en heeft dit afgewezen.

Oordeel

De grieven I tot en met IV van werknemer zijn gericht tegen de afwijzing door de kantonrechter van het in eerste aanleg gedane voorwaardelijk verzoek. Volgens werknemer zijn de voorwaarden waarop het verzoek is gebaseerd wel degelijk ingevuld zodat de kantonrechter gehouden was om hierover te oordelen. Deze grieven baten werknemer niet. Werkgeefster heeft in hoger beroep expliciet en ondubbelzinnig naar voren gebracht dat de opzegging niet gericht was op de beëindiging van de door werknemer gestelde arbeidsovereenkomst. De in de e-mail van 24 april 2018 vervatte opzegging is volgens

werkgeefster uitsluitend gericht op de managementovereenkomst tussen werkgeefster en vennootschap 2. De wil van werkgeefster kon ook helemaal niet gericht zijn op het opzeggen van een arbeidsovereenkomst, die bestond al tien jaar niet meer, aldus werkgeefster. Het voorgaande betekent dat de door werknemer gestelde voorwaarde waaronder deze procedure in hoger beroep wordt gevoerd, namelijk voor het geval dat op enig moment in rechte zou komen vast te staan dat de opzegging van werkgeefster per 1 september 2018 (ook) gericht is op beëindiging van de door werknemer gestelde arbeidsovereenkomst, niet mogelijk is. Hieruit vloeit voort dat een opzegging van zodanige arbeidsovereenkomst door werkgeefster niet heeft plaatsgevonden en de door werknemer gestelde arbeidsovereenkomst, als die wordt aangenomen, blijft voortbestaan. Nu de door werknemer gestelde voorwaarde waaronder zijn verzoek in hoger beroep is gedaan niet in vervulling gaat, komt het hof niet toe aan een inhoudelijke behandeling van zijn verzoek.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2332

Zaaknummer: 200.265.945_01

Rechters: M.E. Smorenburg, J.M.H. Schoenmakers en A.J. van de Rakt

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

Wetsartikelen: 347 Rv en 362 Rv