

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst door werknemer. Geen sprake van opzegging als gevolg van verwijtbaar gedrag van werkgever en evenmin sprake van wanprestatie aan de zijde van de werkgever. Derhalve heeft werknemer geen recht op transitievergoeding en de vertrekregeling.

Feiten

Werknemer is op 17 juli 1989 bij Intertek in dienst getreden. In verband met een forse afname van werk heeft Intertek op 26 april 2018 een vrijwillige vertrekstimuleringsregeling (hierna: vertrekregeling) aangekondigd. Vervolgens heeft Intertek in een e-mailbericht van 1 maart 2019 richtlijnen van een nieuwe vertrekregeling toegezonden. Op 28 maart 2019 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst bij zijn nieuwe werkgever getekend. Hij heeft voorts op 29 maart 2019 zijn arbeidsovereenkomst met Intertek opgezegd en verzocht in aanmerking te komen voor de vertrekregeling. Intertek heeft in een reactie een opzegvergoeding geboden. Werknemer is niet akkoord gegaan met dit voorstel. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het verzoek van werknemer om een transitievergoeding, alsmede om het recht op de vertrekregeling, afgewezen. Werknemer is hiervan in hoger beroep gekomen.

*Oordeel**Recht op transitievergoeding*

Volgens werknemer heeft Intertek met het openstellen van de vertrekregeling werknemers uitgenodigd om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dat betekent dat geen sprake is van een beëindiging van de dienstbetrekking door of op initiatief van werknemer, maar op initiatief van Intertek, aldus werknemer. Het hof volgt werknemer hierin echter niet. Het hof stelt vast dat aan de vereisten voor een eenzijdige rechtshandeling door werknemer is voldaan. Werknemer heeft in zijn e-mail van 29 maart 2019 aan Intertek geschreven dat hij zijn arbeidsovereenkomst wil beëindigen om zijn carrière elders voort te zetten. Hieruit volgt dat werknemer op eigen initiatief zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Dat de reden voor de opzegging door werknemer enerzijds was gelegen in de bij hem bestaande onzekerheid over het voortbestaan van zijn afdeling en hij anderzijds toe was aan een nieuwe uitdaging, maakt dit niet anders. Het is de eigen keuze van werknemer geweest om zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen. Ook volgt het hof werknemer niet in de analoge toepassing van de Beleidsregels van het UWV waarin is neergelegd dat het vrijwillig door een werknemer gebruikmaken van een om bedrijfseconomische redenen tot stand gebrachte vertrekregeling niet wordt beschouwd als een einde van de dienstbetrekking op initiatief van

de werknemer. Deze regels zien namelijk op verwijtbaarheid van de werkloosheid in de zin van de WW. Voorts is het hof van oordeel dat de door werknemer aangevoerde omstandigheden – mede gelet op de betwisting van Intertek – onvoldoende zijn om te concluderen dat werknemer heeft opgezegd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Intertek. Onvoldoende is gebleken van escalerend optreden en bewuste aansturing op het ontslag, noch van treiterij aan de zijde van Intertek. Verder is ook geen sprake van laakbaar gedrag of het grovelijk niet nakomen van de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst. Het hof concludeert derhalve dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding.

Recht op vertrekregeling

Het hof is van oordeel dat geen sprake is van een toezegging door Intertek. In de presentatie van de vertrekregeling is immers vermeld dat het om een denkrichting van Intertek ging, en is eveneens genoemd dat de toekomst zal uitwijzen of daadwerkelijk tien personen van de regeling gebruik gaan maken. Daarmee is de mededeling op 24 januari 2019 naar het oordeel van het hof geen (harde) toezegging van Intertek dat tien personen gebruik mochten maken van de regeling. Het hof oordeelt dat geen sprake is van een onherroepelijk dan wel onvoorwaardelijk aanbod noch van een overeenkomst tot betaling van de vertrekregeling tussen partijen. Er is aldus tussen Intertek en werknemer geen overeenkomst over de vertrekregeling tot stand gekomen. Dat werknemer niet eerder dan 29 maart 2019 aanspraak op de vertrekregeling heeft gemaakt, omdat hij pas op 28 maart 2019 het arbeidscontract met zijn nieuwe werkgever had getekend, komt voor risico van werknemer. Hij had immers zijn aanvraag om in aanmerking voor de vertrekregeling te komen al eerder in kunnen dienen. Derhalve is Intertek geen vertrekregeling/vergoeding verschuldigd aan werknemer op grond van wanprestatie.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:3828

Zaaknummer: 200.271.085/01

Rechters: M.E. Smorenburg, C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden en Z.D. van Heesen-Laclé

Advocaten: S.L. Smits-Emons en D.J.M.C. Sieler

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:673 BW