

RECHTSPRAAK

Stichting Gezondheidscentra Eindhoven/werknemer

Uitleg arbeidsovereenkomst. Contractuele ontslagvergoeding bij ‘opzegging door de werkgever’ ook verschuldigd bij ‘ontbinding’. Haviltex.

Werknemer is op 15 november 1996 in dienst getreden van de Stichting Gezondheidscentra Eindhoven en omgeving (hierna: de Stichting). Hij had de functie van voorzitter van de raad van bestuur. Zijn laatstverdiende salaris bedroeg € 10.027,45 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. In de arbeidsovereenkomst van werknemer staat een contractuele ontslagvergoeding. In 2009 is een ongeneeslijke vorm van leukemie geconstateerd. In 2010 heeft de werknemer zich ziek gemeld. Voorafgaand aan deze ziekmelding had de raad van toezicht van de Stichting aan de werknemer te kennen gegeven te streven naar een beëindiging van het dienstverband wegens een tussen de werknemer enerzijds en de aan de Stichting verbonden huisartsen en apothekers anderzijds ontstane vertrouwensbreuk, alsmede wegens door de werknemer gevoerd financieel wanbeheer. Bij beschikking van 12 juli 2011 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen op grond van een vertrouwensbreuk ontbonden per 1 augustus 2011, met toekenning aan de werknemer van een vergoeding van € 35.000 ten laste van de Stichting onder de voorwaarde dat het verzoek niet op uiterlijk 31 juli 2011 zou worden ingetrokken. De kantonrechter overwoog, onder meer, dat als oorzaak van de vertrouwensbreuk niets anders kan worden aangewezen dan hetgeen bij herhaling door verschillende disciplines en de ondernemingsraad binnen de Stichting is genoemd, te weten: de stijl van leidinggeven van de werknemer, het gebrek aan communicatie en informatie en het te weinig betrekken van de professionals bij de interne beleidsbepaling. De kantonrechter verwierp echter het verwijt van financieel wanbeheer. Volgens de kantonrechter trof anderzijds de Stichting een verwijt, namelijk dat zij zich niet als een goed werkgever heeft opgesteld in de hiervoor genoemde procedures bij de rechtbank in Tongeren en bij het UWV. De kantonrechter overwoog uitdrukkelijk dat bij het vaststellen van de ontbindingsvergoeding de in artikel 10 van de arbeidsovereenkomst overeengekomen schadevergoeding buiten beschouwing is gelaten. De werknemer heeft betaling gevorderd van € 297.815,27 als overeengekomen vergoeding als bedoeld in artikel 10 van de arbeidsovereenkomst. Wat partijen verdeeld hield is de uitleg van artikel 10 van de arbeidsovereenkomst, meer in het bijzonder of de vergoeding ook verschuldigd is bij ontbinding, nu de regeling uitgaat van ‘Ingeval van opzegging door de Stichting’. Het hof oordeelde dat de kantonrechter ten onrechte had geoordeeld dat de term ‘opzegging’ in het

maatschappelijke verkeer (ook in individuele arbeidsovereenkomsten) niet mede de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever omvat. Een dergelijk andersluidend oordeel valt ook te lezen in HR 25 juni 2004, *NJ* 2006/213, aldus het hof.

De A-G concludeert als volgt. Het hof heeft aangenomen dat bij de totstandkoming van deze arbeidsovereenkomst niet nader is gesproken over de vertrekregeling in artikel 10. Om die reden heeft het hof, steun zoekend in HR 25 juni 2004, van belang geacht hoe, in een vergelijkbare situatie, een dergelijke bepaling in een cao mocht worden opgevat in het maatschappelijk verkeer. Het hof acht van doorslaggevend belang dat bij dit soort bepalingen in een arbeidsovereenkomst de werkgever – niet de werknemer – degene is die het voortouw neemt om de arbeidsovereenkomst te doen eindigen; de vorm waarin die beëindiging uiteindelijk geschiedt (opzegging of ontbinding) is volgens het hof dan van ondergeschikt belang. In dit verband heeft het hof overwogen dat een andere lezing ook onwenselijk zou zijn vanuit een oogpunt van ongelijkheidscompensatie. Met deze redengeving heeft het hof naar behoren verklaard hoe het tot zijn uitleg van het beding is gekomen. Voor het overige gaat het bij de uitleg van deze contractsbepaling om een waardering die is voorbehouden aan de rechter die over de feiten oordeelt. In de zaak van HR 25 juni 2004 ging het om de uitleg van de term ‘ontslag verlenen’ in een cao. Niettemin heeft het hof ter verklaring van zijn uitleg van het beding naar die uitspraak kunnen verwijzen, ook al gaat het in de onderhavige zaak niet om de uitleg van een cao-bepaling. De vaststelling ‘dat de term “ontslag verlenen” in het maatschappelijk verkeer in (collectieve en individuele) arbeidsverhoudingen mede ontbinding van arbeidsovereenkomsten op initiatief van de werkgever omvat’ was niet beperkt tot cao’s, maar had een algemeen karakter. Onbegrijpelijk is het oordeel van het hof niet. Weliswaar valt juridisch een onderscheid te maken tussen de opzegging van een arbeidsovereenkomst door één partij en, anderzijds, de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter (op verzoek van een partij), maar het hof heeft – passend in het kader van de Haviltex-maatstaf – mede van belang geacht dat de werknemer niet over de nodige rechtskennis beschikte. Een beroep op artikel 6:248 lid 2 BW faalt eveneens.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De in het middel aangevoerde klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Dit behoeft, gezien artikel 81 lid 1 Wet RO, geen nadere motivering nu de klachten niet nopen tot beantwoording van rechtsvragen in het belang van de rechtseenheid of de rechtsontwikkeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 17-10-2014

ECLI: ECLI:NL:HR:2014:2991

Zaaknummer: 13/06174

Advocaten: S.F. Sagel en R.A. Duk