

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting 't Lange Landziekenhuis

Bestuurder ziekenhuis heeft geen recht op contractuele beëindigingsvergoeding naast vergoeding die in ontbindingsprocedure is toegekend. Vordering tot vergoeding pensioenschade en niet-genoten vakantiedagen en PLB-uren.

Werknemer is vanaf 1 november 2000 in dienst geweest van Stichting 't Lange Landziekenhuis (hierna: LLZ). Op 8 juni 2011 heeft de toenmalige raad van toezicht van LLZ aan werknemer kenbaar gemaakt het dienstverband met werknemer te willen beëindigen wegens een zakelijk verschil van inzicht. De Kantonrechter Delft heeft bij beschikking van 13 december 2012 de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2013 ontbonden, met toekenning aan werknemer van een bedrag van € 180.646,19 bruto. De kantonrechter heeft onder meer het volgende overwogen: 'De vaststelling van deze vergoeding laat onverlet het recht van verwerende partij om desgewenst aanspraak te maken op een vergoeding uit hoofde van de in artikel 12 van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst bedoelde (schade)vergoeding, zij het dat de door de kantonrechter toe te kennen vergoeding in mindering zal strekken op een eventueel door verwerende partij ingevolge voormeld artikel 12 te verkrijgen hogere (schade)vergoeding.' Werknemer vordert betaling van € 187.656,07 bruto aan contractuele beëindigingsvergoeding. Daarnaast vordert hij betaling van € 490.488,95 ter zake pensioenschade. Tot slot vordert hij betaling van niet-genoten vakantiedagen en PLB-uren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. LLZ heeft aangevoerd dat zij de contractueel overeengekomen vergoeding van twee jaarsalarissen reeds heeft voldaan, een en ander in overeenstemming met de bedoeling van partijen met betrekking tot de contractuele beëindigingsvergoeding. LLZ heeft daartoe gesteld dat werknemer vóór de ontbindingsdatum van de arbeidsovereenkomst gedurende achttien maanden vrijgesteld is geweest van het verrichten van werkzaamheden met behoud van zijn volledige salaris, inclusief pensioenopbouw en overige emolumenten. Aldus heeft werknemer de mogelijkheid gehad om vanuit een bestaand dienstverband uit te zien naar een ander dienstverband. De vordering van werknemer tot naleving van de contractuele beëindigingsvergoeding is in strijd met de redelijkheid en billijkheid ex artikel 6:248 BW, aldus LLZ. De kantonrechter volgt LLZ in die zienswijze. Weliswaar komen de gevolgen van een door de werkgever toegepaste op-non-actiefstelling in beginsel voor risico en rekening van de werkgever, maar in dit geval is sprake van zodanige bijzondere omstandigheden dat het geven van uitvoering aan dat beginsel zou

leiden tot gevolgen die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zouden zijn. Op grond van de arbeidsovereenkomst waren er twee routes, waarlangs tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst kon worden gekomen, namelijk (1) de toekenning van een jaarsalaris, indien werknemer in de gelegenheid zou zijn gesteld om gedurende ten minste één jaar vanuit zijn functie een functie van vergelijkbaar niveau elders te vinden (art. 11.3.1 in combinatie met art. 12.2), of (2) de toekenning van twee jaarsalarissen in het geval werknemer die gelegenheid niet zou hebben gekregen (art. 12.1). Werknemer heeft zelfs langer dan een jaar de gelegenheid gehad een vergelijkbare functie te zoeken. Dat werknemer niet is geslaagd in het verkrijgen van een ander dienstverband is een omstandigheid die gelet op het grote tijdsverloop in de gegeven omstandigheden voor risico en rekening van werknemer dient te komen. Naast de aan werknemer in de ontbindingsprocedure toegekende vergoeding, komt hem geen verdere beëindigingsvergoeding toe.

In de inleidende dagvaarding heeft werknemer gesteld dat de reden voor het maken van een afspraak met betrekking tot een aan werknemer toekomende vergoeding ter zake van pensioenschade die bij een onvrijwillig vertrek kan ontstaan, is gelegen in het feit dat hij door zijn overstap van KPMG naar LLZ een pensioenbreuk van ongeveer acht jaren heeft geleden. De gevolgen daarvan heeft werknemer toen (kennelijk) voor lief genomen, maar werknemer heeft willen voorkomen dat bij een volgende pensioenbreuk hij weer voor die schade gesteld zou worden. Bij gelegenheid van de comparitie van partijen heeft werknemer ter toelichting daarop bevestigd dat het de bedoeling van partijen was om zeker te stellen dat toekomstige schade die het gevolg zou zijn van een breuk zou/kon worden gerepareerd. LLZ heeft die door werknemer gegeven toelichting op de betreffende bepaling in de arbeidsovereenkomst niet dan wel niet voldoende gemotiveerd weersproken, zodat de stellingname van werknemer wordt gevolgd. Uit de stellingname van werknemer volgt dat het niet de bedoeling van partijen was om de verdere opbouw van de pensioenrechten van werknemer te vergoeden vanaf het moment van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd door werknemer. Dit betekent dat partijen ter zake van de tot nu toe gestelde (hoogte van de) pensioenschade steeds zijn uitgegaan van onjuiste uitgangspunten. Het op grond van de door werknemer gegeven uitleg juiste uitgangspunt is immers dat het waardeverlies (pensioenbreuk) dat werknemer zou ondervinden als gevolg van een overdracht van opgebouwde pensioenrechten van de pensioenregeling van LLZ naar de pensioenregeling van een opvolgende werkgever voor vergoeding in aanmerking komt. Vast staat dat werknemer tot op tot heden er niet in is geslaagd een andere werkkring te vinden. Daardoor kan de pensioenschade, namelijk de schade (het waardeverlies) als gevolg van een overdracht van pensioenrechten van de pensioenregeling van LLZ naar een andere pensioenregeling thans niet worden vastgesteld. Derhalve rest niets anders dan van een theoretische berekening uit te gaan, *alsof* er een waardeoverdracht van de ene naar de andere pensioenregeling heeft plaatsgevonden. Het is aan werknemer om met inachtneming van het vorenstaande de door hem geleden pensioenschade te berekenen. Op dit punt wordt de zaak aangehouden (zie voor eindvonnis AR 2015-0518). Werknemer is gedurende achttien maanden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden voor LLZ. De kantonrechter is van oordeel dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid werknemer in die lange

periode geacht moet worden zijn vakantiedagen te hebben opgenomen (vgl. HR 17 maart 1989, NJ 1989/437). De gevorderde uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen en PLB-uren (die door werknemer worden gezien als aan hem toekomende vakantierechten) worden afgewezen. Tot slot worden ook de gevorderde wettelijke rente en wettelijke verhoging over de gedane nabetalingen afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-11-2013

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2013:18646

Zaaknummer: 1256931 RL EXPL 13-11644

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: M.V.R. Grandjean Perrenod Comtesse en C.C. Oberman

Wetsartikelen: 6:248 BW