

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst g-grond. Werknemer heeft gelet op de uitleg van de bepaling recht op de contractueel overeengekomen vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 15 november 2005 in dienst getreden van de coöperatieve vereniging van opticiens Het CENTROP U.A. (hierna: Centrop). Sinds 1 januari 2007 is werknemer werkzaam als directeur. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een geheimhoudingsbeding (art. 11) en non-concurrentiebeding opgenomen van twaalf maanden (art. 12). In de arbeidsovereenkomst zijn partijen, bij wijze van vaststellingsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:900 BW, een beëindigingsvergoeding in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst overeengekomen. Bij brief van 25 maart 2019 is werknemer met behoud van loon vrijgesteld van werkzaamheden. Centrop verzoekt primair ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Bij wijze van zelfstandig tegenverzoek verzoekt werknemer om toekenning van de contractuele vergoeding, verval van enig beperkend beding uit zijn arbeidsovereenkomst en toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontbinding

Werknemer heeft laten weten niet te kiezen voor toepasselijkheid van de wettelijke regeling van de transitievergoeding van artikel 7:673 BW maar vast te houden aan de in artikel 14 van de arbeidsovereenkomst gemaakte afspraken. Gelet op die keus kan eventueel ernstig verwijtbaar handelen of nalaten niet leiden tot het vervallen van aanspraken van werknemer op een transitievergoeding. Daarin is dan ook geen belang voor Centrop gelegen om tot ontbinding op de e-grond over te gaan en/of beantwoording van de vraag of sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Een dergelijk belang is evenmin gelegen in de mogelijkheid die de kantonrechter heeft om de ontbinding in een dergelijke situatie op verkorte termijn uit te spreken. De kantonrechter zou, indien al zou komen vast te staan dat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde werknemer sprake is geweest, van die bevoegdheid geen gebruik maken. Daarvoor is, nu Centrop werknemer op 25 maart 2019 met behoud van loon heeft vrijgesteld van werk en eerst eind in november 2019 een verzoekschrift tot ontbinding heeft ingediend, geen aanleiding. Voor zover het verzoek van Centrop tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gebaseerd op een verstoorde arbeidsrelatie verzet werknemer zich daar niet tegen. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden wegens een verstoorde arbeidsrelatie zodanig

dat van werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Contractuele vergoeding

Partijen zijn gebonden aan de in artikel 14 van de arbeidsovereenkomst neergelegde vaststellingsovereenkomst. Nu verwezen wordt naar 'alsdan geldende', doelend op het moment van ontbinding, en sinds invoering van de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 de kantonrechtersformule en de daarbij behorende aanbevelingen niet meer van toepassing zijn, is artikel 14.2 niet voor eenduidige toepassing vatbaar. Derhalve komt het aan op uitleg van deze bepaling. Partijen hebben niet (kunnen) voorzien dat de kantonrechtersformule die in 2005 zo gebruikelijk was, op het moment van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst niet meer als norm zou gelden. Door de verwijzing naar 'de alsdan geldende' brengt een redelijke uitleg met zich dat partijen kennelijk hebben beoogd aansluiting te zoeken bij de ten tijde van de beëindiging geldende maatschappelijke norm in geval van een 'neutrale' beëindiging. Sinds invoering van de Wwz geldt de transitievergoeding als een dergelijke 'neutrale' norm. Het had weliswaar, zoals namens werknemer is betoogd, op de weg van Centrop gelegen om na invoering van de Wwz opnieuw met werknemer te onderhandelen teneinde een voor eenduidige uitleg vatbare afspraak te maken, maar het achterwege blijven daarvan is onvoldoende om tot een andere uitleg van artikel 14.2 te komen. Dat betekent dat Centrop gehouden is aan werknemer een contractueel overeengekomen vergoeding te betalen die qua hoogte overeenkomt met de transitievergoeding. Nu het verzoek tot ontbinding dateert van voor 1 januari 2020 dient de transitievergoeding berekend te worden op basis van de regelingen zoals die ter zake voor 1 januari 2020 van toepassing waren. De stelling van werknemer, dat hij naast de contractuele vergoeding recht heeft op een billijke vergoeding omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen van Centrop, wordt verworpen. Artikel 14 van de arbeidsovereenkomst sluit een andere vergoeding aan werknemer naast de overeengekomen vergoeding uit.

Beperkend beding

Het verzoek tot vernietiging van het geheimhoudingsbeding wordt afgewezen. Er is geen reden gegeven waarom werknemer daaruit zou moeten worden ontheven, terwijl het belang van Centrop evident is. Het verzoek tot vernietiging van het concurrentiebeding zal worden toegewezen. Partijen zijn een concurrentiebeding overeengekomen van twaalf maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Nu werknemer feitelijk al sinds 25 maart 2019 vrijgesteld is van werk heeft het concurrentiebeding feitelijk al (bijna) zijn werking gehad. Nu Centrop geen inhoudelijk verweer ter zake heeft gevoerd en het door werknemer ter zitting geformuleerde belang, te weten kunnen werken in de branche waar hij heeft gewerkt, niet heeft weersproken, zal tot vernietiging worden overgegaan, met ingang van 1 april 2020.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:1029

Zaaknummer: 7390171 \ HA VERZ 18-224

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: T.B. Vandeginste en C.W.H. Houg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:61b lid 1 sub a BW en 7:900 BW