

RECHTSPRAAK

Een redelijke uitleg van de beëindigingsvergoeding tegen de achtergrond van de bedoeling van partijen en de wijzigingen met invoering van de WWZ brengt mee dat werknemer recht heeft op een vergoeding ter hoogte van de laatst geldende kantonrechtersformule.

Feiten

Het Centrop is een inkoopvereniging voor zelfstandig gevestigde opticiens. Werknemer is in 2005 in dienst getreden van Het Centrop. Hij werkte daar vanaf 1 januari 2007 als directeur tegen een salaris van € 12.202,57 bruto per maand exclusief vakantiegeld. De arbeidsovereenkomst bevat in artikel 14 een beëindigingsvergoeding. In artikel 14.1 is het volgende opgenomen: ‘Teneinde bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij voorbaat geschillen te voorkomen omtrent de hoogte van een (schade)vergoeding, komen de werknemer en de werkgever reeds nu voor alsdan het navolgende overeen, welke regeling de werknemer en werkgever uitdrukkelijk *als vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 BW aanmerken. Het gevolg daarvan is dat een lagere of hogere (schade)vergoeding is uitgesloten.*’ In artikel 14.2 is het volgende opgenomen: ‘(...) De vergoeding bedraagt bij een beëindiging tussen 1 januari 2008 en 1 november 2008 zes maanden brutosalaris vermeerderd met vakantietoeslag. Hierna zal een vergoeding verschuldigd zijn overeenkomstig de *alsdan geldende* aanbevelingen voor procedures ex artikel 7:685 BW (...)’.

Werknemer is op 25 maart 2019 vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Het Centrop heeft de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op de e-grond ontbonden per 1 april 2020 en werknemer een bedrag van € 70.286,83 als overeengekomen vergoeding (berekend ter hoogte van de transitievergoeding) toegekend. Werknemer betoogt in het principaal hoger beroep dat deze vergoeding te laag is: hij heeft recht op de volledige contractuele vergoeding. In het incidenteel hoger beroep stelt Het Centrop zich op het standpunt dat zij in het geheel geen vergoeding verschuldigd is, omdat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het hof is van oordeel dat werknemer de volledige contractuele vergoeding, op basis van de laatst geldende kantonrechtersformule met factor C=1, toekomt. Het hof legt die beslissing hierna uit.

Oordeel

Contractuele vergoeding: uitleg artikel 14 arbeidsovereenkomst

Voor de uitleg van artikel 14 van de arbeidsovereenkomst gaat het niet alleen om de tekst,

maar is maatgevend wat partijen bij de totstandkoming van de overeenkomst over en weer hebben bedoeld en hebben mogen begrijpen. Werknemer stelt dat de bedoeling van artikel 14 was om bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door Het Centrop discussies te voorkomen en op voorhand duidelijkheid te verschaffen over de in dat geval verschuldigde vergoeding. Het Centrop erkent die bedoeling. Daarnaast blijkt deze bedoeling uit de tekst van artikel 14.1, waarin met zoveel woorden is beschreven dat de regeling uitdrukkelijk wordt aangemerkt als een vaststellingsovereenkomst. Dit betekent dat werknemer recht heeft op de vergoeding van artikel 14.2.

Oordeel van het hof

De vraag die partijen verdeeld houdt, is wat die vergoeding inhoudt na invoering van de Wwz per 1 januari 2015, waardoor de kantonrechtersformule is komen te vervallen. Werknemer stelt dat uit artikel 14 volgt dat hij aanspraak heeft op een vergoeding conform de laatst geldende kantonrechtersformule. Het Centrop daarentegen leidt uit de woorden ‘alsdan geldende’ af dat er in die situatie in het geheel geen vergoeding verschuldigd is. De kantonrechtersformule gold niet meer, dus kan er volgens het Centrop geen vergoeding worden berekend en vallen partijen terug op het wettelijk systeem. Ingeval een oudere afspraak over een beëindigingsvergoeding tussen werknemer en werkgever gold, voorziet de Wwz in het ‘Besluit overgangsrecht transitievergoeding’ in een regeling om te voorkomen dat de werkgever én die overeengekomen vergoeding én de transitievergoeding verschuldigd is. In artikel 3 van dat besluit is geregeld dat de werkgever in dat geval de werknemer de keuze moet geven tussen de contractuele vergoeding of de transitievergoeding. Vaststaat dat Het Centrop dat niet heeft gedaan. De bedoeling was om werknemer, ter vermindering van geschillen daarover, een vergoeding toe te kennen bij ontslag ter hoogte van de toenmalige kantonrechtersformule op basis van $C=1$. Met de woorden ‘alsdan geldende’ is beoogd om aan te sluiten bij de op moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldende kantonrechtersformule. Partijen hebben bij het opstellen van de overeenkomst niet (kunnen) voorzien dat de kantonrechtersformule ten gevolge van de herziening van het wettelijk systeem helemaal zou komen te vervallen. Dat artikel 14 geen enkele aanspraak op een vergoeding meer zou bieden, zoals Het Centrop stelt, verhoudt zich niet met de bedoeling van partijen. Een redelijke uitleg, tegen de achtergrond van de bedoeling van partijen en de achtergrond van de wijziging van het wettelijk systeem brengt daarom mee dat artikel 14 werknemer recht geeft op een vergoeding ter hoogte van de laatst geldende kantonrechtersformule. Het Centrop heeft de berekening van de hoogte van de contractuele beëindigingsvergoeding op basis van de laatst geldende kantonrechtersformule met correctiefactor $C=1$ niet betwist. De conclusie luidt dat het primaire verzoek van werknemer toewijsbaar is.

Ontbinding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten

In het incidenteel hoger beroep stelt Het Centrop dat het handelen en nalaten van werknemer ernstig verwijtbaar is. Het hof oordeelt dat Het Centrop bij deze bezwaren geen belang heeft. Een werkgever kan belang hebben bij de beoordeling van de verwijtbaarheid van handelen of nalaten van de werknemer, omdat bij ernstige verwijtbaarheid geen transitievergoeding

verschuldigd is of vanwege andere redenen. Het eerstgenoemde belang speelt in deze zaak echter niet, omdat partijen in artikel 14 een contractuele beëindigingsvergoeding zijn overeengekomen en (ernstige) verwijtbaarheid in lid 4 niet is opgenomen als een van de uitzonderingsgronden. De vraag of werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld doet dus niet ter zake, omdat hij op grond van artikel 14 van de arbeidsovereenkomst ook bij ernstig verwijtbaar handelen aanspraak heeft op de contractuele beëindigingsvergoeding. Het Centrop heeft niet voldoende toegelicht dat zij vanwege andere redenen belang heeft bij ontbinding op de e-grond.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-11-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:9326

Zaaknummer: 200.278.409

Rechters: A.E.F. Hillen, L.R. van Harinxma thoe Slooten en R.J.A. Dil

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

Wetsartikelen: 7:658 BW (oud), 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:900 BW en 3 Besluit overgangsrecht transitievergoeding