

RECHTSPRAAK

Vrijwillig vertrekkende werknemer wordt toegelaten te bewijzen dat de tussen partijen overeengekomen beëindigingsvergoeding ook is verschuldigd bij een arbeidsovereenkomst die korter heeft geduurd dan vijf jaar.

Feiten

Campus Heerlen Management & Development B.V. (hierna: CMD) is een op 31 juli 2015 in samenwerking tussen de provincie Limburg, APG-Groep N.V. en de Universiteit Maastricht opgerichte vennootschap. In het kader van de toekomstige indiensttreding van werknemer bij CMD, is hij met ingang van 1 juli 2015 in dienst getreden van de Universiteit Maastricht (hierna ook: UM). Het dienstverband met UM is aangegaan “tot 1 december 2015, of zoveel eerder dan de oprichting van CMD B.V. een feit is”. Partijen corresponderen sinds maart 2015 over een beëindigingsvergoeding dan wel bindingsregeling in de arbeidsovereenkomst, mede met inachtneming van de WNT-norm. De door CMD en werknemer op 14 april 2016 ondertekende arbeidsovereenkomst, waarop is vermeld “5e concept d.d. 11 februari 2016”, kent onder meer een ingangsdatum van 1 december 2015 en een artikel 13 over de ontslagvergoeding. Werknemer heeft ontslag genomen met ingang van 1 september 2019. Op zijn verzoek tot uitbetaling van de in de arbeidsovereenkomst neergelegde vergoeding heeft CMD negatief gereageerd. Partijen verschillen van mening over de uitbetaling van de in de arbeidsovereenkomst opgenomen ontslagvergoeding bij vrijwillig vertrek door werknemer. Volgens werknemer is de in de arbeidsovereenkomst opgenomen ontslagvergoeding, een (gedeeltelijke) compensatie van het salarisverschil tussen zijn oude baan en de baan bij CMD. Met artikel 13 Arbeidsovereenkomst werd een beëindigingsvergoeding opgebouwd, die ook zou worden uitbetaald als werknemer vrijwillig ontslag zou nemen bij een kortere duur van de overeenkomst dan vijf jaar. CMD is van mening dat artikel 13 van de arbeidsovereenkomst niet van toepassing is bij een door werknemer genomen vrijwillig ontslag binnen vijf jaar na ingang van de arbeidsovereenkomst. De ontslagvergoeding had als doel dat werknemer zich minstens vijf jaar zou verbinden aan CMD, en daarom is afgesproken dat de arbeidsovereenkomst minimaal vijf jaar moest duren voordat aanspraak kon worden gemaakt op de vergoeding.

Oordeel

Met de chronologisch gelezen wordingsteksten van de beëindigingsvergoeding resulterende in de tekst van artikel 13 van de arbeidsovereenkomst heeft CMD de feiten die ten grondslag liggen aan de vordering van werknemer, ruim voldoende gemotiveerd betwist. Het valt echter

niet uit te sluiten dat partijen over en weer mondeling zodanig hebben verklaard en uit elkaars verklaringen en gedragingen overeenkomstig de zin die zij daaraan in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs mochten toekennen, hebben afgeleid en van hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten, dat het gelijk toch aan de zijde van werknemer komt te liggen. Nu werknemer aan zijn vordering voldoende gemotiveerd ten grondslag legt dat partijen zijn overeengekomen dat (een evenredig deel van) de beëindigingsvergoeding ook zou worden uitgekeerd bij een korter dienstverband dan vijf jaar, dient hij dit overeenkomstig de hoofdregel van artikel 150 Rv te bewijzen. Hij zal hiertoe worden toegelaten. Voor zover werknemer zijn vordering (mede) laat steunen op de stelling dat zijn uitkeringsaanvraag in den beginne niet is betwist door onder meer de HR-verantwoordelijken, heeft dat geen succes. De verwijzing van werknemer naar de opgenomen passage uit de paragraaf “2 systematiek WNT” kan werknemer evenmin baten. Werknemer heeft verder gesteld dat als startdatum voor de berekening van de vergoeding 1 juli 2015 moet worden genomen. Die stelling heeft hij, gezien in het licht van de door partijen expliciet genoemde en terugwerkende kracht gegeven ingangsdatum van 1 december 2015, zodanig onvoldoende toegelicht, dat die wordt gepasseerd. Werknemer heeft ook gesteld dat de beëindigingsvergoeding aan de hand van gewerkte maanden moet worden berekend en niet aan de hand van gewerkte hele jaren. Ook die stelling heeft hij, gezien in het licht van het feit dat in alle overgelegde correspondentie alleen wordt gesproken over hele jaren en artikel 13 lid 1 van de arbeidsovereenkomst spreekt over “per vol jaar dienstverband”, zodanig onvoldoende toegelicht, dat die wordt gepasseerd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:7163

Zaaknummer: C/03/283706 / HA ZA 20-518

Rechters: J.R. Sijmonsma

Advocaten: mr. dr. G.W. van der Voet, K. van Kranenburg en R. van Egdom

Wetsartikelen: 150 Rv