

RECHTSPRAAK

Contractuele opzegtermijn van twaalf maanden is geen bedongen afvloeiingsregeling in de zin van de Baijingsdoctrine

Werknemer is van 1986 tot 1996 in dienst geweest van Elopak. In 2001 treedt werknemer opnieuw in dienst van Elopak. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de werkgever een opzegtermijn van twaalf maanden in acht moet nemen. Op verzoek van Elopak heeft de kantonrechter bij beschikking van 1 juni 2005 de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 2 juni 2005 onder toekenning aan werknemer van een vergoeding van € 139.667,20 bruto. Werknemer had aanspraak gemaakt op een vergoeding volgens de kantonrechtersformule van € 480.000. Hij had daarbij de dienstjaren vóór 2001 meegeteld en de correctiefactor op 2. De kantonrechter heeft in zijn beschikking overwogen dat de vooraf door werknemer bedongen lange opzegtermijn van twaalf maanden moet worden beschouwd als een contractuele afvloeiingsregeling, zodat die vergoeding moet worden nagekomen. Voor verdere toepassing van de kantonrechtersformule achtte de kantonrechter geen termen aanwezig. Tegen deze beschikking heeft werknemer zonder succes hoger beroep ingesteld op grond van motiveringsgebreken. Thans vordert werknemer in een separate procedure vergoeding wegens de contractueel overeengekomen opzegtermijnclausule onder verwijzing naar de zogenoemde Baijingsleer-doctrine. De kantonrechter heeft deze vordering afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Naar vaste rechtspraak heeft het oordeel van de kantonrechter over het karakter van een 'afvloeiingsregeling' gegeven in de ontbindingsprocedure ex artikel 7:685 BW, geen bindende kracht in deze bodemprocedure. Er is een wezenlijk verschil tussen een beëindigingsvergoeding en een (langere dan de wettelijk minimaal voorgeschreven) opzegtermijn, dat daarin is gelegen dat voor aanspraak op betaling tijdens de opzegtermijn in beginsel de verplichting bestaat om daarvoor arbeid te verrichten; bij de beëindigingsvergoeding is dat per definitie niet het geval. Nu in de schriftelijke arbeidsovereenkomst voor een opzegtermijn is gekozen, behoefde Elopak er in beginsel geen rekening mee te houden dat bij werknemer verwachtingen bestonden zoals hij in deze procedure aanvoert. De omstandigheid dat Elopak in de ontbindingsprocedure een vergoeding heeft aangeboden gelijk aan het loon over de opzegtermijn, maakt dat niet anders. Werknemer heeft niet - concreet onderbouwd - gesteld dat de afspraak met Elopak tevens inhield dat hij tijdens de opzegtermijn zou worden vrijgesteld van de verplichting om te werken.

Volgt afwijzing vordering werknemer en bekrachtiging vonnis kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-08-2009

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2009:BJ5643

Zaaknummer: 105.006.423/01

Wetsartikelen: 7:685 BW, 7:611 BW en 6:74 BW