

RECHTSPRAAK

## werkgeefster/werknemer

### ***Ontbinding arbeidsovereenkomst directeur wegens functieverval. Nakoming contractueel overeengekomen beëindigingsvergoeding.***

Werknemer (51 jaar), psychiater, is met ingang van 1 september 2008 in dienst getreden van werkgeefster en aangesteld in de functie directeur-psychiater van de divisie Ouderen. Na een reorganisatie is werknemer een nieuwe functie aangeboden. Op grond van de afspraken die werkgeefster had gemaakt met de COR was zij verplicht een selectieprocedure te organiseren en diende werknemer te solliciteren. Werknemer heeft niet willen solliciteren naar de nieuwe functie, zodat een collega deze functie heeft gekregen. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst (ex art. 7:685 BW (oud)), omdat de functie van werknemer is vervallen en er geen andere passende functie beschikbaar is. Tussen partijen is in geschil of werknemer recht heeft op de contractuele beëindigingsvergoeding. Werknemer stelt van wel. Werkgeefster is slechts bereid een vergoeding conform het sociaal plan te betalen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft voor de ontvankelijkheid van zijn vordering verwezen naar artikel 7:686a lid 3 BW. Dat artikel is op 1 juli 2015 in werking getreden, terwijl het ontbindingsverzoek voor die datum is ingediend. Op grond van het overgangsrecht blijft het oude recht van toepassing, zodat werknemer zijn vordering tot nakoming van artikel 13 van de arbeidsovereenkomst dus alleen met een dagvaarding aanhangig kan maken. Werkgeefster is wel ontvankelijk in haar ontbindingsverzoek. Het staat vast dat de functie van werknemer door reorganisatie is vervallen en dat voor hem geen passende andere functie of werkzaamheden beschikbaar zijn. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden. De verandering van omstandigheden ligt volledig in de risicosfeer van werkgeefster. Voor het antwoord op de vraag welke billijke vergoeding aan werknemer moet worden toegekend dient de kantonrechter alle omstandigheden van het geval in het oordeel te betrekken. Volgens vaste jurisprudentie (zie o.m. het Blakborn-arrest, HR 2 april 2004, NJ 2006/212) behoort daartoe ook de vooraf overeengekomen afvloeiingsvergoeding waarop werknemer een beroep doet. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer op grond van artikel 13 van de arbeidsovereenkomst in beginsel recht heeft op de overeengekomen vergoeding omdat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op initiatief van werkgeefster en vanwege een grond die voor haar risico komt. Werkgeefster doet echter een beroep op de uitzondering die in artikel 13 is geformuleerd, te weten dat geen recht op de contractuele vergoeding bestaat wanneer het einde van de arbeidsovereenkomst zijn uitsluitende of voornaamste reden vindt in handelingen of nalatigheid van werknemer zoals bedoeld in onder meer de artikelen 7:677 en 7:678 (oud) BW. De vraag of het niet willen

solliciteren naar een formeel niet passende functie een handeling of nalatigheid van werknemer oplevert in de zin van artikel 13 is een vraag van uitleg. Die vraag moet de kantonrechter niet alleen beantwoorden aan de hand van de taalkundige betekenis van de bewoordingen van artikel 13, maar ook aan de hand van hetgeen partijen voor en bij het sluiten van de overeenkomst met elkaar hebben besproken en uit elkaars woorden en gedragingen hebben afgeleid en redelijkerwijs mochten afleiden. Partijen hebben daarover echter niets gesteld. De kantonrechter stelt vast dat de aanspraak van artikel 13 een financieel belangrijke arbeidsvoorwaarde is. Het ligt voor de hand dat partijen met de verwijzing naar de artikelen in het BW, dat zijn twee artikelen over dringende redenen voor een ontslag op staande voet, hebben willen uitdrukken dat werknemer zijn aanspraak op de overeengekomen schadevergoeding alleen verliest in uitzonderlijke omstandigheden die een reden voor ontslag op staande voet opleveren. Het niet willen solliciteren op een formeel niet passende functie is niet zo'n uitzonderlijke omstandigheid en levert geenszins een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Het standpunt van werkgeefster dat werknemer geen recht heeft op de contractuele vergoeding omdat hij niet op een nieuwe, formeel niet passende, functie heeft willen solliciteren is in de omstandigheden van dit geval dan ook niet verdedigbaar. Partijen zijn het niet eens over de omvang van de vergoeding die zij met artikel 13 zijn overeengekomen. Zij verschillen van mening over de uitleg van het begrip dienstjaren bij de Stichting in de zin van artikel 13. Zij verschillen ook van mening over de betekenis die toekomt aan de beperking van de vergoeding tot het bedrag van één TVI. In de tekst van artikel 13 wordt verwezen naar de kantonrechtersformule. Dat maakt het aannemelijk dat partijen met het begrip dienstjaren bij de Stichting hebben willen aansluiten bij het begrip dienstjaren in de zin van de kantonrechtersformule. Naar het oordeel van de kantonrechter vallen ook de jaren dat werknemer formeel in dienst is geweest van ziekenhuis X onder het begrip dienstjaren in de zin van de kantonrechtersformule. Voorts wordt geoordeeld dat werknemer op grond van de bepaling in de arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken op een vergoeding die gelijk is aan de maximale vergoeding van één TVI. Het standpunt van werkgeefster dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werknemer recht heeft op volledige nakoming van artikel 13 wordt niet gevolgd. Aan werknemer wordt een vergoeding toegekend van € 133.269,60 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 10-09-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2015:6649

**Zaaknummer:** 4083793 UE VERZ 15-217

**Rechters:** H.A.M. Pinckaers

**Advocaten:** A.J.D. Bekius en A.P.J.M. Verbeek

**Wetsartikelen:** 7:685 BW