

# arrest

---

## GERECHTSHOF 's-GRAVENHAGE

Sector handel

Zaaknummer : 200.015.270/01

Zaak-/rolnummer rechtbank : 286884 / HA ZA 07-1438

arrest van de vierde civiele kamer d.d. 19 januari 2010

inzake

**STICHTING VOOR BEROEPSONDERWIJS VOLWASSENENEDUCATIE EN  
VOORTGEZET ONDERWIJS,**

tevens h.o.d.n. Noorderpoortcollege,

gevestigd te Groningen,

appellante,

hierna te noemen: het Noorderpoortcollege,

advocaat: mr. J.B. Rijpkema te Groningen,

tegen

**RANDSTAD HR & SALARISDIENSTEN B.V.,**

gevestigd te Gouda,

geïntimeerde,

hierna te noemen: Randstad,

→ advocaat: mr. P.J.M. von Schmidt auf Altenstadt te 's-Gravenhage.

### Het geding

Bij dagvaarding van 24 september 2008 is het Noorderpoortcollege in hoger beroep gekomen van het vonnis van de rechtbank 's-Gravenhage van 25 juni 2008, gewezen tussen het Noorderpoortcollege als eiseres en Randstad als gedaagde. De dagvaarding (met producties) bevat zeven grieven tegen het bestreden vonnis. Het Noorderpoortcollege heeft vervolgens een conclusie van eis genomen overeenkomstig de dagvaarding, waarna Randstad de grieven heeft bestreden bij memorie van antwoord (met één productie). Hierna heeft het Noorderpoortcollege nog een akte genomen met één productie, waarna Randstad nog een akte uitlating productie heeft genomen. Tenslotte hebben partijen hun (kopie-) procesdossiers overgelegd en arrest gevraagd.

### Beoordeling van het hoger beroep

1. Het hof gaat uit van de door de rechtbank onder 2.1 tot en met 2.7 van haar vonnis vastgestelde feiten, nu daartegen in hoger beroep geen grieven of anderszins bezwaren zijn gericht.
2. Het gaat in deze procedure, kort en zakelijk weergegeven, om het volgende.

2.1 Het Noorderpoortcollege heeft op 15 november 2002 een licentie- en onderhoudsovereenkomst HR-Connect gesloten met PinkRoccade Public BV, de rechtsvoorgangster van Randstad (hierna te noemen: Randstad). De overeenkomst had een looptijd van vijf jaar, en had betrekking op HR-connect, een module (interface) waarmee een koppeling kon worden bewerkstelligd tussen het personeelsinformatiesysteem PeopleSoft HR en het centrale salarissysteem ten behoeve van het onderwijsveld CASO. Het Noorderpoortcollege gebruikte deze beide systemen.

2.2 Vanwege problemen bij de implementatie van HR-connect (hierna: de HR-connector), hebben partijen op 21 november 2004 een gesprek gehad waarin zij nadere afspraken hebben gemaakt, die zijn vastgelegd in een schrijven van Randstad aan het Noorderpoortcollege van 14 december 2004. Daarin is – kort samengevat – vermeld:

- dat partijen hun samenwerking willen continueren;
- dat de overeenkomst van 15 november 2002 van rechtswege zal eindigen met finale kwijting over en weer;
- dat Randstad 50% van de betaalde licentiefee van de HR-connector, zijnde € 42.500,00, aan het Noorderpoortcollege zal crediteren;
- dat Randstad voor de andere 50% van de licentiefee, zijnde eveneens € 42.500,00, een tegoedbon aan het Noorderpoortcollege beschikbaar stelt, welke binnen twee jaar ingewisseld kan worden bij aanschaf van een nog nader door Randstad te ontwikkelen connector tussen de applicatie Peoplesoft HR enerzijds en het nieuwe salarissysteem Randstad Payroll anderzijds;
- dat, mocht de ontwikkeling van genoemde interface geen doorgang vinden, dit bedrag door Randstad twee jaar na datum van ondertekening van de brief van 14 december 2004 terugbetaald zal worden.

De brief is door beide partijen ondertekend.

2.3 Op 22 mei 2006 hebben partijen wederom een gesprek gehad, waarin het Noorderpoortcollege heeft aangegeven dat zij de dienstverleningsovereenkomst voor de onderwijssalarisadministratie (CASO), die zij met Randstad had gesloten, wilde opzeggen met ingang van 1 januari 2007. Randstad heeft in dat gesprek aangegeven dat bij opzegging van de samenwerkingsrelatie het recht van Noorderpoort op de in de overeenkomst van 14 december 2004 vermelde tegoedbon zou komen te vervallen. Het Noorderpoortcollege heeft op deze mededeling niet gereageerd.

2.4 Bij brief van 22 juni 2006 heeft het Noorderpoortcollege de dienstverleningsovereenkomst met Randstad opgezegd, met als reden dat er nog geen adequate interface beschikbaar was tussen PeopleSoft HR en CASO en zij er onvoldoende vertrouwen in had dat deze binnen een aanvaardbare termijn beschikbaar zou komen. In deze brief merkt het Noorderpoortcollege tevens op dat zij inmiddels zeer bemoedigende testresultaten had verkregen bij een andere leverancier, en derhalve besloten had tot een overstap.

2.5 Randstad heeft de opzegging schriftelijk bevestigd bij brief van 25 juli 2006, waarin zij nogmaals vermeldt dat de opzegging en de keuze voor een andere leverancier betekent dat de overeengekomen coulonce regeling ad € 42.500 met betrekking tot de HR Connector komt te vervallen, aangezien deze onlosmakelijk is

verbonden met de continuering van de relatie met Randstad.

2.6 Bij aangetekende brief van 10 januari 2007 heeft het Noorderpoortcollege Randstad verzocht om betaling van het in de brief van 14 december 2004 genoemde bedrag van € 42.500,-, op de grond dat de ontwikkeling van de interface door Randstad geen doorgang had gevonden.

2.7 Randstad heeft betaling geweigerd.

3. De rechtbank heeft de vordering van het Noorderpoortcollege afgewezen. Het Noorderpoortcollege is van dit vonnis in hoger beroep gekomen.
4. Grief I bevat de klacht dat de rechtbank bij de vaststelling van de feiten geen rekening heeft gehouden met het feit dat het Noorderpoortcollege, alvorens zij bij brief van 22 juni 2006 de dienstverleningsovereenkomst voor de onderwijssalarisadministratie tegen de datum 1 januari 2007 opzegt, op 22 mei 2006 gesproken heeft met een medewerker van Randstad, de heer Wieten. Het hof gaat er in navolging van partijen vanuit dat dit gesprek heeft plaatsgevonden. In de toelichting op de grief wordt tevens ingegaan op de inhoud van dit gesprek, maar aangezien deze gestelde inhoud door Randstad is betwist, gaat het hof hiervan niet als vaststaand uit. Wel gaat het hof er als vaststaand van uit, zoals door het Noorderpoortcollege ter gelegenheid van de comparitie van partijen bij de rechtbank is erkend, dat in het gesprek met de heer Wieten aan de orde is gekomen dat de tegoedbon bij opzegging van de dienstverleningsovereenkomst niet inbaar zou zijn, en dat het Noorderpoortcollege daar niet op heeft gereageerd maar heeft afgewacht totdat de termijn van twee jaar zou zijn verstreken.
5. De overige grieven richten zich gezamenlijk tegen het oordeel van de rechtbank dat het Noorderpoortcollege in redelijkheid geen aanspraak kan maken op de in de brief van 14 december 2004 genoemde € 42.500,-. Het hof zal deze grieven gezamenlijk behandelen. Mede gelet op de devolutieve werking van het appel zal het hof de overeenkomst als vermeld in de brief van 14 december 2004 opnieuw uitleggen, en het geschil tussen partijen in volle omvang opnieuw beoordelen.
6. Voorop wordt gesteld dat de overeenkomst, zoals vermeld in de brief van 14 december 2004, moet worden uitgelegd aan de hand van het Haviltex-criterium. Het antwoord op de vraag wat partijen zijn overeengekomen hangt af van wat partijen hebben verklaard en wat zij uit elkaars verklaringen en gedragingen hebben afgeleid, overeenkomstig de zin die zij daaraan in de gegeven omstandigheden redelijkerwijze mochten toekennen en hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten.
7. Het hof stelt vast dat de overeenkomst, zoals vermeld in de brief van 14 december 2004, door partijen is gesloten ter beëindiging van hun discussie over de voortgang van de licentie- en onderhoudsovereenkomst HR Connect van 15 november 2002. Niet in het geding is dat bij het sluiten van de overeenkomst uitgangspunt is geweest, dat partijen weliswaar de wens hadden om de overeenkomst van 15 november 2002 te beëindigen, maar ook om hun verdere samenwerking te continueren. Dat is als zodanig ook in de overeenkomst vastgelegd. De tegoedbon van € 42.500,- die door Randstad aan het Noorderpoortcollege in de overeenkomst is toegekend, en die

binnen 2 jaar door het Noorderpoortcollege kon worden ingewisseld bij aanschaf van een nog nader door Randstad te ontwikkelen connector tussen de applicatie Peoplesoft HR enerzijds en de Randstad Payroll (salarisverwerking) anderzijds, sluit daarbij aan. Een tegoedbon heeft immers in beginsel alleen waarde jegens de partij die de tegoedbon heeft verstrekt, en impliceert als voorwaarde voor het verzilveren ervan een voortzetting van de handelsrelatie. Het hof is van oordeel dat het Noorderpoortcollege dit redelijkerwijs had moeten begrijpen.

8. Vast staat dat het Noorderpoortcollege in mei 2006 aan Randstad te kennen heeft gegeven dat zij de samenwerkingsrelatie wilde beëindigen, en wilde overstappen naar een andere leverancier. Naar het oordeel van het hof had het Noorderpoortcollege op dat moment redelijkerwijze moeten begrijpen, dat de aan haar toekomende tegoedbon – die immers alleen kon worden verzilverd onder de voorwaarde van voortzetting van de handelsrelatie met Randstad - daarmee kwam te vervallen, althans niet meer inbaar zou zijn. Voorzover dit nog niet reeds bij het sluiten van de overeenkomst aan het Noorderpoortcollege duidelijk was, was het dit in elk geval in het gesprek van 22 mei 2006, waarin de medewerker van Randstad, dhr. Wieten, expliciet aan het Noorderpoortcollege heeft gezegd dat bij het opzeggen van de samenwerkingsrelatie de tegoedbon kwam te vervallen. Dit is bovendien nogmaals schriftelijk bevestigd in de brief van Randstad aan het Noorderpoortcollege van 25 juli 2006. Noch in het gesprek van 22 mei 2006, noch naar aanleiding van de brief van 25 juli 2006, heeft het Noorderpoortcollege op dit punt enig voorbehoud gemaakt jegens Randstad. Evenmin heeft zij aan Randstad duidelijk gemaakt dat zij de overeenkomst zoals deze is vastgelegd in de brief van 14 december 2004 anders had begrepen. Randstad mocht er daarom medio 2006 redelijkerwijs van uit gaan dat zij door de opzegging door het Noorderpoortcollege van de dienstverleningsovereenkomst per 1 januari 2007 van haar verplichtingen jegens het Noorderpoortcollege op het punt van het ontwikkelen van een nieuwe interface en op het punt van de tegoedbon was ontslagen.
9. Indien het Noorderpoortcollege ondanks de opzegging per 1 januari 2007 Randstad had willen houden aan haar verplichting tot het binnen 2 jaar ontwikkelen en leveren van een nieuwe connector, en haar recht op gebruikmaking van de tegoedbon niet wilde prijsgeven, had het op haar weg gelegen om dit aan Randstad mede te delen. Zij had er in dit verband voor kunnen kiezen om de samenwerkingsrelatie voorwaardelijk op te zeggen, voor het geval Randstad hiertoe niet in staat zou blijken. Door de relatie echter onvoorwaardelijk op te zeggen gaf het Noorderpoortcollege Randstad de gerechtvaardigde indruk dat zij geen behoefte meer had aan de nieuwe connector. Daarmee gaf zij haar recht op de tegoedbon prijs.
10. Het vervallen van de tegoedbon bracht naar het oordeel van het hof tevens mee dat het in de overeenkomst vermelde (voorwaardelijke) recht van het Noorderpoortcollege om, indien de ontwikkeling van de interface door Randstad geen doorgang zou vinden, van Randstad twee jaar na het sluiten van de overeenkomst het bedrag van € 42.500,- terug te krijgen, eveneens was komen te vervallen. Dit (voorwaardelijk) recht kwam immers in de plaats van de tegoedbon, indien de ontwikkeling van de interface door Randstad geen doorgang zou vinden en het Noorderpoortcollege derhalve geen gebruik kon maken van deze tegoedbon. Ook het (voorwaardelijke) recht op een vervangende vergoeding was daarmee verbonden aan voortzetting van de handelsrelatie. Met het vervallen van de verplichtingen van

Randstad medio 2006 met betrekking tot het ontwikkelen van een nieuwe interface voor het Noorderpoortcollege en de tegoedbon, was ook het (voorwaardelijke) recht van het Noorderpoortcollege op een vervangende vergoeding vervallen.

11. Uit het bovenstaande vloeit voort dat de vordering van het Noorderpoortcollege moet worden afgewezen. De vraag of het Noorderpoortcollege, indien zij de relatie met Randstad niet zou hebben beëindigd, al dan niet gebruik had kunnen maken van haar tegoedbon, en of Randstad er in zou zijn geslaagd om tijdig de overeengekomen nieuwe interface en het salarisverwerkingsysteem Randstad Payroll voor het Noorderpoortcollege beschikbaar te hebben, kan daarmee in het midden blijven.
12. Er zijn geen omstandigheden gesteld of gebleken op grond waarvan geoordeeld kan worden dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat Randstad zich beroept op het opzeggen van de samenwerkingsrelatie door het Noorderpoortcollege, en het daarmee vervallen van het recht op de tegoedbon en/of de vervangende vergoeding. Het enkele feit dat het Noorderpoortcollege (al dan niet terecht) geen vertrouwen had in een tijdige ontwikkeling door Randstad van de nieuwe interface en dit ook aan Randstad heeft laten weten medio 2006, is hiervoor onvoldoende. Randstad heeft bij de opzegging duidelijk, zowel mondeling als schriftelijk, aan het Noorderpoortcollege laten weten dat met de opzegging haar recht op een tegoedbon kwam te vervallen, en het Noorderpoortcollege heeft hierop niet (afwijzend) gereageerd noch enig voorbehoud gemaakt, hetgeen wel op haar weg had gelegen. Het Noorderpoortcollege heeft welbewust ervoor gekozen om de termijn van 2 jaar niet af te wachten maar reeds eerder over te stappen naar een concurrent, terwijl zij uitdrukkelijk door Randstad was gewaarschuwd dat daarmee haar recht op de tegoedbon kwam te vervallen. Deze keuze komt voor haar eigen risico.
13. Het betoog van het Noorderpoortcollege dat Randstad in mei 2006 desgevraagd niet kon garanderen dat de interface voor het einde van het jaar geleverd zou worden, zodat het Noorderpoortcollege in een noodpositie zat en niet anders kon dan de overeenkomst opzeggen per 1 januari 2007, wordt als onvoldoende onderbouwd verworpen. In de overeenkomst van 14 december 2004 hebben partijen reeds rekening gehouden met de mogelijkheid dat Randstad niet binnen twee jaar zou overgaan tot de ontwikkeling van de nieuwe interface, en zij hebben daar een (financiële) regeling voor getroffen. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, valt niet in te zien dat het Noorderpoortcollege door het enkele feit dat Randstad medio 2006 niet kon garanderen dat de interface voor het einde van dat jaar gereed zou zijn, in een noodpositie is geraakt en niets anders meer kon doen dan de samenwerkingsrelatie onvoorwaardelijk opzeggen. Het hof verwijst in dit verband naar rechtsoverweging 9 van dit arrest.
14. Het hof passeert het bewijsaanbod van het Noorderpoortcollege als zijnde niet relevant, nu de bewijsaanbiedingen betrekking hebben op feiten die, indien bewezen, niet leiden tot een andere beslissing.
15. Het bovenstaande brengt mee dat de grieven falen, en dat het hof het vonnis van de rechtbank – met verbetering van gronden – zal bekrachtigen. Het Noorderpoortcollege zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten in hoger beroep.

---

**Beslissing**

Het hof:

- bekrachtigt het tussen partijen gewezen vonnis van de rechtbank 's-Gravenhage van 25 juni 2008;
- veroordeelt het Noorderpoortcollege in de kosten van het geding in hoger beroep, aan de zijde van Randstad tot op heden begroot op € 1.275,- aan verschotten en € 2.446,50 aan salaris advocaat.

Dit arrest is gewezen door mrs. J.M.T. van der Hoeven-Oud, J.J. Roos en A.J. Coster en is uitgesproken ter openbare terechtzitting van 19 januari 2010 in aanwezigheid van de griffier.



Voor grosse aan  
Uitgegeven aan mr. J.M. van Schijndel auf Altenstadt  
Advocaat van: app./geint.  
De Griffier van het Gerechtshof  
te 's-Gravenhage