

RECHTSPRAAK

Romein Beton B.V./werknemer

Ontslagen statutair bestuurder behoudt recht op contractuele ontslagvergoeding ondanks zware tijden werkgever als gevolg van de bouwcrisis.

Werknemer is op 14 februari 1983 in dienst getreden van Prefab Beton Vebo B.V. (hierna: Vebo). In 2007 is werknemer statutair bestuurder geworden van de onderneming. Toen is een contractuele ontslagvergoeding overeengekomen (art. 20). Werknemer verdiende € 8.900 per maand. In de periode van 3 december 2010 tot 7 mei 2012 is werknemer arbeidsongeschikt geweest. Werkgever is door de aanhoudende malaise in de bouwwereld in financieel zwaar weer geraakt. Bij besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders van Romein Beton van 29 juni 2012 is werknemer op initiatief van Romein Beton ontslagen als statutair bestuurder van de vennootschap. Werkgever stelt zich op het standpunt dat een beroep op artikel 20 naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Het hof oordeelt als volgt. Tussen de partijen staat vast dat werknemer, toen hij in 2007 statutair bestuurder van Romein Beton werd, na onderhandeling met Romein Beton de gevorderde vergoeding is overeengekomen voor het geval hij, kort gezegd, buiten zijn schuld op initiatief van Romein Beton zou worden ontslagen. Tussen de partijen staat ook vast dat die situatie zich voordoet, zodat werknemer op grond van de overeenkomst van 1 juli 2007 in beginsel jegens Romein Beton aanspraak kan maken op de overeengekomen ontslagvergoeding. Werkgever beroept zich op artikel 21 van de overeenkomst waarin een 613-beding staat. Werknemer heeft betoogd dat het beroep op artikel 21 van de arbeidsovereenkomst en artikel 7:613 BW reeds moet worden verworpen omdat artikel 7:613 BW slechts van toepassing is bij collectieve wijzigingen van arbeidsvoorwaarden. Dat verweer wordt verworpen. Nog afgezien van het feit dat ter zitting is gebleken dat er meer statutair directeurs zijn ontslagen en dat Romein Beton ook bij de andere directeurs heeft aangevoerd dat zij onder de omstandigheden geen aanspraak konden maken op de overeengekomen ontslagvergoeding, zodat niet vaststaat dat sprake is van een individueel geval, volgt uit artikel 7:613 BW noch uit de totstandkomingsgeschiedenis van dat artikel, dat het uitsluitend ziet op situaties waarin de werkgever een collectieve arbeidsvoorwaarde wenst te wijzigen. Uit het arrest HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847 (Stoof/Mammoet), kan dat evenmin worden afgeleid. De Hoge Raad heeft in dat arrest wel overwogen dat moet worden aangenomen dat artikel 7:613 BW veeleer ziet op gevallen waarin de werkgever zich de bevoegdheid heeft voorbehouden, ongeacht de omstandigheden die daartoe aanleiding geven, eenzijdig een wijziging in de arbeidsvoorwaarden aan te brengen ten opzichte van

verscheidene werknemers, maar daaruit volgt niet een dergelijke wijziging ten opzichte van slechts één werknemer nooit is toegelaten.

Het belang van werkgever (bedrijfseconomische redenen) versus het belang van werknemer (inkomensachteruitgang van 70%) weegt in het voordeel van werknemer. Van een beroep op artikel 7:611 BW is evenmin sprake nu niet kan worden geoordeeld dat een redelijk voorstel is gedaan. Van onvoorziene omstandigheden in de zin van artikel 6:258 BW kan alleen sprake zijn voor zover het betreft omstandigheden die op het ogenblik van tot stand komen van de overeenkomst nog in de toekomst lagen. Het is voor de vraag of sprake is van onvoorziene omstandigheden in de zin van artikel 6:258 BW niet beslissend of de omstandigheden ten tijde van de overeenkomst voorzienbaar waren. Het komt er slechts op aan van welke veronderstellingen de partijen bij het sluiten van de overeenkomst zijn uitgegaan: of zij in de overeenkomst in de mogelijkheid van het optreden van de omstandigheden hebben willen voorzien of althans stilzwijgend die mogelijkheid hebben verdisconteerd. Aan de vereisten voor toepassing van artikel 6:258 BW zal niet spoedig zijn voldaan; redelijkheid en billijkheid verlangen immers in de eerste plaats trouw aan het gegeven woord en laten afwijking daarvan slechts bij hoge uitzondering toe. Uit het voorgaande vloeit voort dat de rechter terughoudendheid moet betrachten ten aanzien van de aanvaarding van een beroep op onvoorziene omstandigheden (zie HR 20 februari 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2587). De bouwcrises zijn wel onvoorziene omstandigheden. Die omstandigheden zijn echter niet van dien aard dat werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid geen ongewijzigde instandhouding van de overeenkomst mag verwachten. Een gevolg van die onvoorziene omstandigheid zijn immers niet alleen geweest de financiële problemen van BTE Nederland, maar eveneens het ontslag van werknemer met, zou de overeenkomst worden gewijzigd, eveneens ernstige financiële problemen voor werknemer.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-07-2015

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2015:5452

Zaaknummer: 200.138.038

Rechters: R.S. de Vries, A.E.B. ter Heide en H.E. de Boer

Advocaten: F.A.M. Knuppe en W.J.H. de Jong

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW en 6:258 BW