

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeefster is, ondanks haar slechte financiële positie, gehouden om contractueel overeengekomen beëindigingsvergoeding te betalen. Beroep op onvoorziene omstandigheden en redelijkheid en billijkheid faalt.

Werknemer is in dienst als directeur. In zijn arbeidsovereenkomst is geregeld dat hem een vergoeding toekomt analoog aan de kantonrechtersformule, indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgeefster tot stand komt, dan wel voor haar rekening en risico dient te komen en werknemer in dat verband geen verwijt gemaakt kan worden. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische en organisatorische redenen opgezegd. Werknemer vordert voor recht te verklaren dat werkgeefster een bedrag van € 49.971,87 bruto verschuldigd is. Hij beroept zich op de contractueel overeengekomen vertrekregeling. Werkgeefster stelt dat zij gezien haar slechte financiële positie niet in staat is de vergoeding te betalen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster voert diverse argumenten aan op grond waarvan zij naar haar oordeel niet gehouden kan worden aan de contractuele afspraak. Het verweer dat haar nimmer voor ogen gestaan heeft dat de vergoeding ook verschuldigd zou zijn indien zij gebukt zou gaan onder slechte resultaten, wordt verworpen. Op grond van de tekst van de clause mocht werknemer er immers gerechtvaardigd op vertrouwen dat de vergoeding verschuldigd is in alle gevallen waarin de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgeefster wordt beëindigd en waarbij hem van deze beëindiging geen verwijt gemaakt kan worden. Dat dergelijke slechte resultaten ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet voorzienbaar waren noch als onvoorziene omstandigheid niet verdisconteerd zijn in de overeenkomst kan evenmin tot afwijzing van de vordering leiden. Verslechterde marktomstandigheden komen op grond van de in het verkeer geldende opvattingen voor rekening van werkgeefster. Ook een beroep op de redelijkheid en billijkheid kan werknemer niet baten. Een enkel beroep op betalingsonmacht is onvoldoende om een contractuele bepaling buiten werking te stellen en zo er al aan andere medewerkers een meer beperkte vergoeding is toegekend, is dat gegeven onvoldoende om de vertrekregeling van werknemer op grond van de redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar te oordelen. Ook de omstandigheden van werknemer moeten worden meegewogen. Zo is onweersproken vast komen te staan dat werknemer zich als vader in een gezin met twee jonge kinderen geconfronteerd ziet met een aanzienlijke inkomensachteruitgang. Hoewel de leeftijd van werknemer niet aan het vinden van een nieuwe baan in de weg staat, ziet de kantonrechter

niet in dat hij binnen afzienbare tijd een vergelijkbare baan kan verwerven. De gevorderde verklaring voor recht wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 10-12-2015

Zaaknummer: 4144826