

Vergaderjaar 2008–2009

**31 862**

**Wijziging van Boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek in verband met het limiteren van de hoogte van de vergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek voor personen met een jaarsalaris van € 75 000 of hoger**

**Nr. 7**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 juli 2009

In het interpellatiedebat van 19 maart jongstleden (Handelingen der Kamer II, vergaderjaar 2008–2009, nr. 66, blz. 5298–5306) over het ingediende wetsvoorstel tot Wijziging van Boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek (BW) in verband met het limiteren van de hoogte van de vergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 BW voor personen met een jaarsalaris van € 75 000 of hoger (31 897), heb ik aangegeven met sociale partners overleg te voeren over hoe het wetsvoorstel zich verhoudt tot de passage over ontslagrecht in het Najaarsakkoord 2008 dat dit wetsvoorstel de onderhandelingsvrijheid onverlet laat. In het overleg met sociale partners heb ik het betreffende wetsartikel 7:685a BW verduidelijkt waar het gaat om de vraag hoe dit artikel zich in de praktijk verhoudt tot contractuele afspraken over ontslagvergoedingen die meer bedragen dan een jaarsalaris van € 75 000. In antwoord op de brief van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 27 maart 2009 (31 862/2009D15204) licht ik dit hierbij graag toe.

Het wetsvoorstel ziet alleen op de door de kantonrechter toe te kennen vergoeding bij *ontbinding* van de arbeidsovereenkomst. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als de arbeidsovereenkomst niet kan worden opgezegd wegens het bestaan van een opzegverbod of als de werkgever daarvoor kiest in plaats van de UWV (voorheen CWI) route. Dan bevat het voorgestelde wetsartikel een voorschrift wat betreft de hoogte van de toe te kennen vergoeding bij ontbinding, namelijk niet hoger dan een jaarsalaris als het jaarsalaris € 75 000 of meer bedraagt (tenzij bijzondere omstandigheden aanleiding geven toch een hogere vergoeding toe te kennen). Indien de rechter wordt verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, dan moet de rechter dat ontbindingsverzoek beoordelen aan de hand van de regels die de wet stelt (dus inclusief maximering, met mogelijkheid tot afwijking op grond van redelijkheid en billijkheid). Dat geldt dus ook in zogenoemde geregelde zaken (dat wil zeggen: partijen zijn het eens over de beëindiging van de arbeids-

overeenkomst en de door de werkgever te betalen vergoeding, maar verzoeken de rechter om hen moverende redenen toch om de arbeidsovereenkomst te ontbinden). Op verzoek van de Raad voor de rechtspraak is dat laatste in de wettekst verduidelijkt met het zinsdeel «ongeacht anders luidende afspraken tussen partijen».

Omdat de rechter in een *ontbindings*procedure in beginsel niet meer zal kunnen toekennen dan de gelimiteerde vergoeding zullen afspraken waarin een hogere vergoeding is overeengekomen naar verwachting niet meer aan de *ontbindings*rechter worden voorgelegd. Er is voor partijen ook geen noodzaak om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen als zij onderling al afspraken hebben gemaakt over de beëindiging en de vergoeding. De arbeidsovereenkomst kan dan met wederzijds goedvinden worden beëindigd met behulp van een vaststellingsovereenkomst waarin de beëindiging en de vergoeding worden geregeld.

Het wetsvoorstel ziet dus *alleen* op een door de rechter bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe te kennen vergoeding en laat de totstandkoming van contractuele afspraken, hetzij individueel, hetzij collectief (zoals een sociaal plan) over vergoedingen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, onverlet. Indien er tussen een werkgever en werknemer(s) contractuele afspraken bestaan over een hogere ontslagvergoeding dan een jaarsalaris van € 75 000, dienen deze afspraken nagekomen te worden en kan zonodig daarvan nakoming worden geëist bij de rechter in een civiele procedure.

Een werkgever die gemaakte contractuele afspraken over een hogere dan de gelimiteerde vergoeding niet wil nakomen zal hieraan ook niet kunnen ontkomen door het vragen van ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de rechter. Ontbinding in het geval dat er al contractuele afspraken zijn gemaakt over de vergoeding en waarbij een datum voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst is vastgesteld, kan alleen als daarvoor een gewichtige reden is. Als dat niet het geval is, zal de rechter concluderen dat er sprake is van misbruik van procesrecht en het verzoek tot ontbinding afwijzen. Als de rechter wel aanleiding ziet de arbeidsovereenkomst te ontbinden, dan zal aan ontbindingsvergoeding in beginsel niet meer kunnen worden toegekend dan de wet voorschrijft. Uitgaande van de vaste rechtspraak dienaangaande heeft de werknemer in die situatie echter de mogelijkheid om wat contractueel is overeengekomen in een civiele procedure alsnog te vorderen, met dien verstande dat als een deel van het eerder overeengekomen bedrag al is ontvangen in de vorm van een ontbindingsvergoeding, dat deel niet nogmaals kan worden gevorderd c.q. toegekend. In de praktijk wordt bij gebruik van een dagvaarding op verkorte termijn in veel gevallen op dezelfde zitting zowel de ontbinding als de civiele zaak behandeld, zodat een en ander snel kan worden kort gesloten.

Ik vertrouw erop u hiermee naar behoren te hebben geïnformeerd en verzoek u de behandeling van het wetsvoorstel zo spoedig mogelijk aan te vangen.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. P. H. Donner