

Wees duidelijk over beëindiging

Minke Kroon en
Reinier Russell

Wanneer werkgever en werknemer overeenstemming hebben over de beëindiging van het dienstverband, spreken zij vaak af dat de werknemer een vergoeding zal ontvangen en leggen ze dit vast in een overeenkomst. Hierin moet worden opgenomen onder welke voorwaarden het dienstverband zal eindigen en onder welke voorwaarden de vergoeding zal worden betaald.

Dat laatste gebeurt echter maar zelden. In dat geval kan de instemming van de werknemer met het vertrek alleen een recht op uitbetaling opleveren. In de periode tussen het tijdstip van instemming en de afgesproken einddatum kan echter nog veel gebeuren.

In een recente zaak voor de Utrechtse kantonrechter overleed een werknemer drie uur voor de met zijn werkgever, Postkantoren bv, afgesproken einddatum. Daardoor eindigde het dienstverband direct en verloor de beëindigingsovereenkomst zijn werking. Om die reden besloot Postkantoren de afgesproken beëindigingsvergoeding niet uit te betalen. Wel ontvingen de erfgenamen een overlijdensuitkering. Zij namen hier geen genoegen mee en eisten ook de beëindigingsvergoeding op.

De rechter gaf de erfgenamen gelijk. Tegenover de bereidheid van de werknemer om te vertrekken stond de tegenprestatie van de werkgever om een vergoeding te

betalen. Door het instemmen met vertrekken had de werknemer aan zijn verplichting voldaan en dus moest de werkgever gewoon betalen.

Dat uitbetaling afhankelijk was van het behalen van de afgesproken datum was niet afgesproken. Als Postkantoren dat een belangrijke voorwaarde vond dan had zij dat moeten vastleggen. Postkantoren moest van de rechter zowel de overlijdensuitkering als de beëindigingsvergoeding van ruim €70.000 betalen.

Deze uitspraak laat zien hoe belangrijk de inhoud van een beëindigingsregeling is. En hoewel deze uitspraak ging over een collectieve regeling bij vrijwillig vertrek, lijkt de redenering van de rechter ook van toepassing op individuele regelingen. Het is immers meestal zo dat de werkgever aan de werknemer een vergoeding aanbiedt in ruil voor zijn instemming met vertrek. Als er verder geen voorwaarden aan de vergoeding worden gesteld kan de werknemer die ná de instemming op een andere manier uit dienst gaat dus toch recht hebben op betaling.

Het verdient dan ook aanbeveling om in de overeenkomst op te nemen in welke gevallen de vergoeding vervalt. Bijvoorbeeld wanneer de werknemer voor de afgesproken einddatum op staande voet ontslagen wordt, overlijdt of voortijdig ander werk vindt.

Minke M. Kroon en Reinier W.L. Russell werken als advocaat arbeidsrecht bij Russell Advocaten te Amsterdam.