

De grondslag(en) voor een billijke vergoeding bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen (artikel 1615x BW)

Joost Berculo & Sjef de Laat*

1 Inleiding

In de Surinaamse arbeidsrechtpraktijk speelt al geruime tijd de vraag of aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter wegens gewichtige redenen (artikel 1615x BW), een vergoeding naar billijkheid kan worden verbonden. In het onderstaande artikel ontvouwen wij een drietal argumenten op grond waarvan, afzonderlijk en in onderling verband beschouwd, wij tot de conclusie komen dat de Surinaamse (kanton)rechter die mogelijkheid heeft.

Een vergoeding bij veranderingen?

Werkgever en werknemer zijn te allen tijde, ook voordat arbeid is aangevangen, bevoegd zich wegens gewichtige redenen te wenden tot de kantonrechter, met het verzoek de arbeidsovereenkomst ontbonden te verklaren (artikel 1615x BW). Op grond van lid 2 van artikel 1615x BW worden als gewichtige redenen beschouwd niet alleen de dringende reden (als bedoeld in artikel 1615o BW), maar ook “*veranderingen in de persoonlijke of vermogenstoestand van de verzoeker of van de wederpartij of in de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht*”. Deze veranderingen moeten van dien aard zijn dat de dienstbetrekking “*billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen*”.

De mogelijkheid van een vergoeding die aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt gekoppeld is niet in de wettelijke bepaling van artikel 1615x BW opgenomen. Dat neemt niet weg dat in de Surinaamse rechtspraktijk Surinaamse rechters in een aantal uitspraken aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst

* Joost Berculo is als docent verbonden aan het Centrum voor Democratie en Rechtspleging (CDR) in Paramaribo. Sjef de Laat is oud-kantonrechter en als docent verbonden aan het Centrum voor Democratie en Rechtspleging (CDR) in Paramaribo.

een vergoeding hebben gekoppeld. Wij verwijzen naar onder meer naar een vonnis van het Kantongerecht van 3 mei 2012,¹ 31 maart 2014² en 30 maart 2016.³

De Surinaamse arbeidsrechtjurist zou zich kunnen afvragen wat de basis is voor de toekenning van een dergelijke vergoeding naar billijkheid. De wet kent de bevoegdheid tot het toekennen daarvan immers niet aan de (kanton)rechter toe. Zijn er gegronde argumenten om te onderbouwen dat die bevoegdheid wel aan de kantonrechter toekomt? Deze vraag kan in dit artikel positief worden beantwoord door (1) te kijken naar de wetgeschiedenis, door (2) de relatie tussen artikel 1615x BW en artikel 1615ij BW te bezien en door (3) aandacht te schenken aan de anticiperende interpretatie in verband met het in te voeren nieuw BW.

2 Strikte bedoeling in het verleden

Artikel 1615x BW is gelijkkluidend aan de bepaling die in 1907 in Nederland (en later in Suriname) is ingevoerd. Het enige verschil is gelegen in de nummering van artikelen waarnaar verwezen wordt, zoals 1639o BW (in Suriname 1615o BW) en 1639m BW (in Suriname 1615m BW).

In het ontwerp van de Nederlandse rechtsgeleerde mr. H.L. Drucker (O.D.), dat als Ontwerp van Wet tot regeling van de arbeidsovereenkomst in de eerste helft van december 1898 verscheen, werden die gewichtige redenen specifiek beschreven. Het ontwerp van de wet luidde dat als gewichtige redenen onder andere voor de werkgever beschouwd kunnen worden de inkrimping van zijn huishouding, de staking van zijn bedrijf en de aanhoudende ziekte van de werknemer.⁴ Voor de werknemer werd als gewichtige redenen beschouwd de gelegenheid zich door huwelijk of op andere wijze “een gevestigden stand te verwerven”, de verplichting om hulpbehoevende bloedverwanten te verzorgen en de invoering van nieuwe of verandering van bestaande reglementen door de werkgever. In de Memorie van Toelichting (MvT) op dit Ontwerp Drucker werd voor de motivering voor een dadelijke (of na korte tijd plaatsvindende) beëindiging van de arbeidsovereenkomst verwezen naar de levensomstandigheden van partijen die belangrijke veranderingen kunnen doormaken. Het moet dan gaan om zodanig belangrijke veranderingen dat een partij daarop in billijkheid aanspraak mag maken teneinde de dienstbetrekking

- 1 Kantonrechter 3.5.2012 AR 110364 in rechtspraak.sr SRU-K1-2012-9, waarin wordt overwogen: “Terecht merkt de (werkgever) op dat artikel 1615x BW geen uitdrukkelijke bevoegdheid aan de rechter geeft om in het kader van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen een schadeloosstelling vast te stellen. In de Surinaamse rechtspraak heeft zich een regel ontwikkeld dat in zulke gevallen wel een compensatie kan worden vastgesteld op basis van regels van redelijkheid en billijkheid”.
- 2 Kantongerecht in het eerste Kanton AR1343302 d.d. 31.03.2014 rechtspraak.sr SRU-K1-2014-11, waarin overwogen wordt: “De rechtspraak heeft zich in Suriname zodanig ontwikkeld dat bij de ontbinding van een arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen, vooral wanneer het betreft een heel lange arbeidsrelatie, als compensatie een uitkering wordt toegewezen naar redelijkheid en billijkheid”.
- 3 Kantonrechter 30.3.2016 AR 160307 in rechtspraak.sr SRU-K1-2016-16 met dezelfde motivering als in de twee hiervoor genoemde uitspraken.
- 4 “Voor den werkgever: inkrimping zijner huishouding, staking van zijn bedrijf, aanhoudende ziekte des arbeiders”, Bles, IV, p.

vóór de normale eindtermijn opgeheven te zien. Voorbeelden uit die MvT zijn: de werkgever die door onvoorziene omstandigheden verarmt; en een industrieel die door onteigening of andere wettelijke maatregelen gedwongen wordt tot staking van zijn bedrijf. Voorts wordt de werknemer genoemd die onderwijzeres is en die haar zus die ziek is geworden moet gaan vervangen in de verzorging en het huishouden van haar oude moeder. De MvT vermeldt verder dat door partijen in de meeste gevallen een minnelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst overeengekomen zal worden, maar dat de mogelijkheid bestaat dat de wederpartij daaraan niet wil medewerken. Voor dat geval behoorde de tussenkomst van de rechter te kunnen worden ingeroepen. De MvT O.D. vermeldt *“vooral indien het geldt eene overeenkomst voor bepaalden tijd aangegaan die nog lang heeft te lopen of eene overeenkomst voor onbepaalde tijd maar met langen opzeggingstermijn”*.

Het ontwerp Drucker uit 1898 bevat een zinsnede die in het ontwerp van 1901 en dat van 1904 niet meer voorkomt.⁵ Drucker schreef in zijn ontwerp in 1898: *“De rechter beschikt op het verzoekschrift na verhoor of behoorlijke oproeping der wederpartij. Bij zijne beschikking bepaalt hij, op welk oogenblik de dienstbetrekking zal eindigen, en regelt de verplichtingen der partijen. Deze beschikking is niet onderworpen aan hoger beroep of cassatie.”* De zinsnede *“Bij zijne beschikking bepaalt hij op welk oogenblik de dienstbetrekking zal eindigen en regelt de verplichtingen”* is in de verdere ontwerpen losgelaten.

Onduidelijk is gebleven wat er met de zinsnede *“regelt de verplichtingen”* verder gedaan is. Wellicht is toen al de mogelijkheid tot het toekennen van een vergoeding overwogen of ging het om wat wij nu de afrekening van salaris c.a. noemen. Er is evenwel niet zichtbaar iets mee gedaan.

Belangrijk voor een goed begrip van de waarde die in het begin van de vorige eeuw werd toegeschreven aan een ontbinding wegens gewichtige redenen en zonder vergoeding, is de discussie over overmacht. Al in het ontwerp-Drucker in 1898, maar ook daarna in het ontwerp van 1901 en in dat van 1904 (dat uiteindelijk in 1907 de Wet op de arbeidsovereenkomst heeft opgeleverd) komt de volgende, voor het begrip van de oorspronkelijke wettelijke regeling van de rechterlijke ontbinding belangrijke, passage voor: *“In de wetten en bij de schrijvers wordt aan de gevallen waarop dit artikel het oog heeft niet altijd voldoende aandacht geschonken. Doordien men verzuimt op te merken dat ze een afzonderlijke rubriek vormen en een afzonderlijke behandeling vereisen, geraakt men niet zelden ermee verlegen en tracht zich te redden door of het geval te brengen onder de dringende redenen die onmiddellijke eigenmachtige verbreking rechtvaardigen of overmacht aan te nemen waardoor de dienstbetrekking vanzelf zou zijn geëindigd. Zomin het een als het ander beantwoordt aan de aard de hier aanwezige feiten.”* (einde citaat) Verwezen werd naar beslissing van de rechtbank in 's-Hertogenbosch van 11 november 1870 *“dat onteigening der fabriek den werkgever in de onmogelijkheid brengt de overeenkomst uit te voeren zoodat dan de dienstbetrekking eindigt”*.

5 In de totstandkoming van de Wet op de arbeidsovereenkomst van 1907 was er eerst het O.D. (Ontwerp Drucker) uit 1898, daarna het O. 1901 (Ontwerp Cort van der Linden), en daarna het O. (Ontwerp Loeff) van 1904.

Onze conclusie is bijgevolg dat in het verleden waarin de wet tot stand kwam een ontbinding zonder vergoeding uitsluitend betrekking heeft op een beperkt aantal zeer ernstige gevallen (vergelijkbaar met de hierboven besproken notie van “overmacht”) waarin zonder meer duidelijk is dat er een spoedig einde moet komen aan het dienstverband en als gevolg daarvan een vergoeding niet geïndiceerd is.

Veranderde praktijk

Hoe anders is de praktijk inmiddels geworden. Een groot aantal verzoeken tot ontbinding wegens gewichtige redenen gaat niet meer om de hierboven genoemde uitzonderlijke gevallen waarin onmiddellijke beëindiging in een met overmacht vergelijkbare situatie noodzakelijk is, maar heeft in de meeste gevallen betrekking op het disfunctioneren van de werknemer of op het weggefallen vertrouwen tussen partijen. En de praktijk van de voorwaardelijke ontbinding, namelijk voor zover een dringende reden bij een gegeven ontslag op staande voet niet stand houdt, ziet ook niet op de ernstige gevallen en de situaties van overmacht zoals bedoeld in het ontwerp van Drucker in 1898 en de daarop volgende wet van 1907.

Daar komt nog iets bij. De Surinaamse wetgever had al de ontbinding met daaraan gekoppeld een vergoeding kunnen invoeren in 1953, dus meer dan 20 jaar voor de onafhankelijkheid van Suriname (en toen Nederlandse en Surinaamse wetgeving dus nog één geheel vormden). De wetgever heeft dat evenwel niet gedaan. In onze ogen had wetgever evenwel daartoe kunnen besluiten gelet op de gewijzigde praktijk op een ander onderdeel van ontslagvergoedingen, te weten het kennelijk onredelijk ontslag met schadevergoeding dat wel na 1953 is ingevoerd.

Hoe moet de rechter dit gat opvullen? De rechter mag niet op de stoel van de wetgever gaan zitten maar moet af en toe ingrijpen wanneer wetgeving te zeer verouderd is⁶ en een in onbruik geraakte regel buiten werking moet worden gesteld. Een beroep kan gedaan worden op de beperkende werking van redelijkheid en billijkheid, in die zin dat de werkgever niet een ontbinding van de arbeidsovereenkomst mag verzoeken zonder ook een financiële regeling voor te stellen. De arbeidsrechtelijke vertaling van redelijkheid en billijkheid is die van goed-werkgeverschap. Die is naast aanvullend ook derogerend, hetgeen inhoudt dat een regel buiten toepassing blijft indien die toepassing naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Goed-werkgeverschap vereist in de Surinaamse situatie dat in het verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen, veelal ingediend door de werkgever, melding wordt gemaakt van een aan de werknemer door de werkgever voorgestelde (of onderbouwd geweigerde) vergoeding. En doet de werkgever dat niet, dan zal de rechter een vergoeding aan de ontbinding moeten verbinden.

3 Twee vormen van ontbinding

Geconstateerd kan worden dat een arbeidsovereenkomst op twee wijzen kan worden ontbonden, te weten wegens gewichtige redenen en op grond van het bepaalde

6 HR 3 maart 1972, NJ 1972, 339, La Confiance/Maring.

in artikel 1288 BW. De eerste mogelijkheid is geregeld in artikel 1615x BW en de tweede mogelijkheid is, voor het arbeidsrecht, geregeld in artikel 1615ij BW. De vraag die in het kader van deze bijdrage moet worden gesteld is waarom in het eerste geval bij ontbinding van de overeenkomst geen vergoeding kan worden toegekend en in het tweede geval wel. Het verschil tussen 1615x BW en 1615ij BW is erin gelegen dat, zoals hierboven beschreven, ontbinding wegens gewichtige redenen in haar oorsprong eigenlijk de gevallen van overmacht betrof en ontbinding wegens wanprestatie te maken heeft met meestal verwijtbare gedragingen tussen partijen. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen in het tweede geval (van artikel 1615ij BW) de arbeidsovereenkomst vanwege de verwijtbare gedragingen of verwijtbaar nalaten, niet nakomen. Op grond van de geschiedenis van het Nederlandse 1639w BW, zoals hierboven onder 1 geschetst, kunnen de twee gevallen niet goed met elkaar vergeleken worden.

Maar tegelijkertijd kan worden geconstateerd dat, wanneer een ontbinding ex artikel 1615x BW wordt gevraagd op grond van de verwijtbaarheid van een gedraging van één van partijen, de wetgever oorspronkelijk de ontbinding wegens gewichtige redenen daarvoor eigenlijk niet bestemd heeft. Maar de inzichten daaromtrent zijn veranderd. Men kan het ook anders zeggen: indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst ex artikel 1615x BW wordt verzocht wegens gewichtige redenen bestaande uit gedragingen van een der partijen die verwijtbaar zijn, zou in het kader van die procedure juist wel een vergoeding aan de orde moeten zijn. Ook in die procedure ex art. 1615x BW gaat het immers over een vergoeding voortvloeiende uit of samenhangende met verwijtbaar handelen, welk verwijtbaar handelen in een procedure ex art. 1288 BW wél een vergoeding zou kunnen opleveren.

4 Nieuw BW

In artikel 685 lid 8 van het nieuwe Burgerlijk Wetboek zoals dat in 2022 bij de Nationale Assemblee als concept-wet werd ingediend, wordt de mogelijkheid van een vergoeding wel geopend wanneer de rechter overweegt de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen bestaande uit veranderingen in omstandigheden te ontbinden. De Surinaamse rechter kan daarop thans, en derhalve al voor de invoering van het nieuw BW, vooruitlopen. Dit wordt de zogenoemde anticiperende interpretatie genoemd. Vanuit het huidige Surinaamse arbeidsrecht anticiperen op komende nieuwe wetgeving is in het geval van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet een te vergaande stap, gelet de omstandigheid dat al een aantal Surinaamse rechters vergoeding aan de ontbinding verbonden heeft en ook het Hof van Justitie een vergoeding onder bepaalde voorwaarden niet onmogelijk acht. Kortom, het toekennen van een vergoeding met als rechtsgrond de anticiperende werking is niet een te grote stap (en geen te grote breuk met het verleden) in de toepassing van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen.

5 Conclusie

De volgende conclusie is gerechtvaardigd: in het Surinaamse arbeidsrecht is het voor de rechter mogelijk om aan de beslissing tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen ex artikel 1615x BW een (billijke) vergoeding te koppelen. De argumenten daartoe zijn de volgende.

Het 1^e argument luidt dat het huidige artikel 1615x BW niet meer aan de huidige ontslagpraktijk beantwoordt. De kantonrechter kan bijgevolg, in ieder geval in de situatie dat sprake is van verwijtbaarheid van een van beide partijen, met gebruikmaking van het goed-werkgeverschap de aanvulling geven die de wetgever tussen 1953 en 2023 niet heeft gemaakt.

Het 2^e argument luidt dat het grote verschil tussen artikel 1615x BW en artikel 1615ij BW niet langer kan worden gehandhaafd. Kan op grond van artikel 1615ij BW de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen de rechter worden uitgesproken met vergoeding van kosten schade en interesten, de ontbinding op grond van artikel 1615x BW kent, buiten de gevallen van echte overmacht, op grond van een meer dan 100 jaar oude wetsgeschiedenis, ten onrechte geen enkele mogelijkheid tot een geldelijke vergoeding.

Het 3^e argument luidt dat nu het NBW de mogelijkheid opent aan de ontbinding wegens gewichtige redenen wel een vergoeding te verbinden, de rechter, kijkend naar deze nieuwe komende wetgeving, in zijn rechtspraak daarop vooruitloopt (anticiperende interpretatie). Dat kan zonder het bezwaar dat een dergelijke stap een te vergaande breuk met de oude toestand zou zijn.

De onderbouwing door de rechter van de toekenning van een billijke vergoeding aan een ontbinding wegens gewichtige redenen als bedoeld in artikel 1615x BW kan plaatsvinden met een zogenoemde wetshistorische interpretatie (zie 1^e argument hierboven), met een a-contrario interpretatie (zie 2^e argument hierboven) en met een anticiperende interpretatie (zie 3^e argument hierboven).