

RECHTSPRAAK

werknemer/Ferro Informatie Systemen B.V.

Werkgeefster heeft ten onrechte de Overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers toegepast. Goed werkgeverschap, informatieplicht toekenning en hoogte transitievergoeding.

Werknemer is vanaf 1 maart 2015 tot en met 31 januari 2016 in dienst geweest bij Ferro Informatie Systemen B.V. (hierna: FIS). FIS heeft op 10 juli 2015 voor werknemer een ontslagvergunning aangevraagd vanwege bedrijfseconomische redenen. Daarbij heeft FIS zich beroepen op de Overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers. Bij beschikking van 11 augustus 2015 heeft het UWV de gevraagde toestemming verleend. Tevens heeft het UWV verklaard dat FIS niet aan alle voorwaarden voldoet voor de overbruggingsregeling. Per brief van 31 augustus 2015 heeft FIS de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 1 februari 2016, derhalve tegen een langere opzegtermijn. Aan werknemer is door FIS met toepassing van de overbruggingsregeling een deel van de transitievergoeding betaald. Werknemer verzoekt FIS te veroordelen tot betaling van het restant van de transitievergoeding. FIS heeft volgens werknemer ten onrechte de overbruggingsregeling toegepast.

De kantonrechter oordeelt als volgt. FIS stelt primair dat zij voldoet aan de bepalingen in artikel 7:673d BW jo. artikel 24 van de Ontslagregeling om in aanmerking te komen voor de overbruggingsregeling, omdat voor wat betreft de toetsing van die voorwaarden moet worden gekeken naar de boekjaren 2013, 2014 en 2015 omdat de arbeidsovereenkomst met werknemer is geëindigd per 1 februari 2016. Vast staat dat FIS op 10 juli 2015 reden zag om voor werknemer een ontslagvergunning aan te vragen en dat FIS de arbeidsovereenkomst met werknemer reeds in 2015 had kunnen opzeggen, gelet op de wettelijke opzegtermijn. FIS is daartoe niet overgegaan. Daarnaast heeft FIS een afwijzende verklaring van het UWV ontvangen ter zake van het beroep op de overbruggingsregeling en heeft zij werknemer nimmer laten weten het niet eens te zijn met deze verklaring. Evenmin heeft FIS werknemer laten weten dat zij, met wijziging van de referteperiode voortkomend uit een langere opzegtermijn, alsnog in aanmerking wilde komen voor de overbruggingsregeling. Welbeschouwd heeft FIS werknemer met haar handelwijze op het verkeerde been gezet. Goed werkgeverschap brengt met zich dat werknemers wat betreft de toekenning van een transitievergoeding en de hoogte hiervan goed geïnformeerd worden en niet later de rekening

gepresenteerd krijgen. Naast goed werkgeverschap volgt naar het oordeel van de kantonrechter ook uit een redelijke uitleg van de regelgeving dat FIS niet in aanmerking komt voor de overbruggingsregeling. FIS heeft op 10 juli 2015 een ontslagvergunning aangevraagd, waarbij zij zich heeft beroepen op de overbruggingsregeling en op basis van artikel 8 van de Ontslagregeling een daartoe strekkende verklaring heeft aangevraagd. Hiermee heeft FIS haar referentieperiode vastgelegd. Niet voor niets moet de verklaring gelijktijdig worden verzocht met de aanvraag voor een ontslagvergunning. Immers, de ontslagvergunning van werknemer is verleend met inachtneming van de (toekomstige) bedrijfsresultaten van FIS en de hoogte van de toe te kennen transitievergoeding. Zodoende heeft het UWV in zijn oordeel beide verzoeken in samenhang gezien. Gelet op deze samenhang geeft de Ontslagregeling geen ruimte om (achteraf) 'een knip te maken' tussen de aanvraag van een ontslagvergunning en een aanvraag voor een verklaring waarin staat dat de werkgever voldoet aan de voorwaarden voor de overbruggingsregeling. FIS betoogt subsidiair dat door het UWV ten onrechte is geconcludeerd dat 2012 tot een positief netto resultaat heeft geleid, nu ook 2012 met inachtneming van het bepaalde in artikel 12a lid 1 Wet LB in feite een negatief resultaat heeft opgeleverd. De kantonrechter volgt dit betoog van FIS niet. De Ontslagregeling geeft geen ruimte voor een alternatieve wijze van vaststellen van het bedrijfsresultaat over de drie aan het ontslag voorafgaande jaren. Een dergelijke interpretatieve wijze van vaststelling zou ook te zeer in strijd zijn met de rechtszekerheid die een werknemer kan ontleen aan de Ontslagregeling, omdat het zou kunnen leiden tot het standpunt van de werkgever dat het bedrijfsresultaat weliswaar positief is, maar dat rekening moet worden gehouden met bijzondere (boekhoudkundig onderbouwde) omstandigheden die ertoe moeten leiden dat het resultaat toch als negatief moet worden aangemerkt, waartegen een werknemer vervolgens moeilijk verweer zou kunnen voeren. Volgt toewijzing van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2016:3645

Zaaknummer: 5042827

Rechters: T. Zuidema

Advocaten: R.C.M. Klatten en F.P.J. Schraa

Wetsartikelen: 7:673d BW, 8 Ontslagregeling en 24 Ontslagregeling