

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Billijke vergoeding (art. 7:683 BW) is gemis aan loondoorbetaling gedurende de normaliter door werkgever te doorlopen ontbindingsprocedure tot aan de beëindigingsdatum. Geen recht op onregelmatige-opzeggingsvergoeding omdat artikel 7:683 BW hierin reeds voorziet.

Als onderdeel van een grote herstructurering en aandelenverkoop binnen het concern, treedt werknemer op 1 januari 2015 in dienst van MSFP. Op 4 september 2015 wordt werknemer op staande voet ontslagen omdat hij – zonder daartoe bevoegd te zijn – allerlei bestuurshandelingen zou hebben verricht (aangaan van leningen, aankoop van goederen, wegnemen van domeinnaam werkgever). Werknemer verzocht in eerste aanleg vernietiging van de opzegging. De kantonrechter overwoog evenwel dat geen sprake was van een gezagsverhouding en daardoor geen sprake kon zijn van een arbeidsovereenkomst. In hoger beroep verzoekt werknemer een billijke vergoeding ex artikel 7:683 BW.

Het hof oordeelt als volgt. Er is een schriftelijke overeenkomst. De enkele omstandigheid dat de loonbetalingen zijn verricht door een aan werkgever gelieerde vennootschap, namelijk door X Products, doet niet af aan het karakter van de betalingen: ook een derde kan de schuld van de debiteur immers voldoen (art. 6:30 lid 1 BW). Eveneens is sprake van een gezagsverhouding. Het kan zijn, zoals werkgever aanvoert, dat het – in het algemeen of in de Chinese gemeenschap in het bijzonder – niet aannemelijk is dat een dochter van 23 (of 25) jaar haar eigen vader als werknemer ‘aanstuurt’. Waar het echter om gaat is of de werkgever de bevoegdheid had om werknemer aanwijzingen te geven over de wijze waarop hij zijn werkzaamheden zou dienen te verrichten.

Vergoeding

De kantonrechter heeft – op basis van het onjuist gebleken oordeel dat er geen arbeidsovereenkomst bestond – het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet ten onrechte afgewezen. Werknemer kiest ervoor geen herstel van de arbeidsovereenkomst te verlangen maar vraagt toekenning van een billijke vergoeding. Hieruit volgt dat aan (een van) de voorwaarden waaronder werkgever haar tegenverzoek (voorwaardelijke ontbinding) heeft gedaan niet wordt voldaan, zodat ook het hof aan beoordeling van dat verzoek niet toekomt. De door werknemer gevorderde billijke vergoeding is toewijsbaar. Voor toewijzing van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging bestaat

geen grond nu de vergoeding van artikel 7:683 lid 3 BW een alternatief is voor herstel van de arbeidsovereenkomst. Het loon over de in acht te nemen opzegtermijn wordt verdisconteerd in de billijke vergoeding. Het verzoek tot veroordeling van werkgever tot betaling van het achterstallige loon, verhoogd met vakantietoeslag, namelijk van 1 juni 2015 tot 4 september 2015 is toewijsbaar. Het komt niet voor risico van werknemer dat hij vanaf eind juni tot 4 september 2015 geen werkzaamheden heeft kunnen verrichten doordat hem de toegang tot de onderneming werd ontzegd. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding neemt het hof het navolgende in aanmerking. Werknemer is in dienst getreden van werkgever nadat, (mede) door zijn tussenkomst, de aandelen X door koop/verkoop in handen waren gekomen van Z. Werknemer is dan wel zelf in december 2014 geen (indirect) aandeelhouder of (indirect) bestuurder geworden van werkgever, maar hij is evident wel betrokken bij de aandeelhouder. Werknemer is werknemer van werkgever gebleven nadat door de verkopers van de aandelen een beroep was gedaan op een ontbindende voorwaarde, waardoor de aandelen weer bij hen terugkeerden. Of dat beroep op de voorwaarde terecht was of niet en of het voor de hand lag dat het beroep op de ontbindende voorwaarde alsnog terug zou worden gedraaid, is in dit geding niet aan de orde. Duidelijk is wel dat het zeer voor de hand zou liggen de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen als door het beroep op de ontbindende voorwaarde de aandelenverkoop aan Z definitief teruggedraaid wordt. Het hof is van oordeel dat de billijke vergoeding het gemis aan loondoorbetaling gedurende de normaliter door werkgever te doorlopen ontbindingsprocedure tot aan de beëindigingsdatum behoort te compenseren. Uitgaande van de start van een ontbindingsprocedure op 4 september 2015 en een gebruikelijk verloop van die procedure, zou de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn van een maand, naar alle waarschijnlijkheid met ingang van 1 december 2015 beëindigd zijn. Het hof komt dan uit op een compensatie van (afgerond) € 8000 bruto. Voor een verdere compensatie ziet het hof, gezien de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst is ontstaan tegen de achtergrond van de aandelentransactie, geen aanleiding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-09-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:2754

Zaaknummer: 200.187.682/01

Rechters: M.J. van der Ven, H.J. Vetter en I. Zaal

Advocaten: M.L. Kruit en L.M. Baeten-Verkooijen

Wetsartikelen: 7:683 BW, 7:677 BW en 7:610 BW