

RECHTSPRAAK

werknemer/A B.V.

Dat (indirect) bestuurders door uitbetaling van transitievergoeding(en) mogelijk onrechtmatig handelen jegens gemeente, kan werknemer niet worden tegengeworpen. Billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever? Aanhouding zaak voor bewijslevering omtrent noodzaak bedrijfssluiting.

Werknemer is op 16 maart 1981 in dienst getreden bij A, een slachthuis. Laatstelijk was hij werkzaam als productiemedewerker. In de praktijk kocht B dieren in, die door A werden geslacht. A en B zijn onderdeel van een groep, C. Op 23 februari 2016 hebben A en B de GOR gevraagd advies uit te brengen over het voorgenomen besluit tot – kort gezegd – sluiting van beide bedrijven. De GOR heeft negatief geadviseerd. Na verkregen toestemming van het UWV is de arbeidsovereenkomst van werknemer op 18 april 2016 opgezegd per 14 augustus 2016. Tussen de gemeente enerzijds en A, B en C en haar bestuurders anderzijds zijn geschillen ontstaan. In kort geding is hierover een vonnis gewezen. A heeft de transitievergoeding van werknemer berekend op € 43.404,26 bruto. In een schrijven van 9 augustus 2016 delen A en B hun oud-medewerkers, onder verwijzing naar het vonnis in kort geding, mede dat zij de uitbetaling van de transitievergoedingen ‘on hold’ hebben gezet. Werknemer verzoekt betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding (€ 206.625,83 bruto). Hij voert aan dat herstel van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet (meer) mogelijk is vanwege een omstandigheid waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat in het vonnis in kort geding is overwogen dat niet uitgesloten kan worden dat de (indirect) bestuurders van A door uitbetaling van de transitievergoeding(en) mogelijk onrechtmatig handelen jegens de gemeente en in dat kader mogelijk persoonlijk aansprakelijk zijn, zoals kennelijk wordt gesteld door de gemeente, speelt in de relatie tussen A en de gemeente. Dit doet echter aan de op A als werkgever rustende wettelijke verplichting jegens haar (voormalig) werknemers niet af. A kan zich dan ook niet achter (de overwegingen in) het vonnis in kort geding verschuilen. A wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 43.404,26 bruto.

Omtrent de gevorderde billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen door A wordt als volgt geoordeeld. Werknemer voert in de eerste plaats aan dat de ontslagaanvraag door het UWV, onder toepassing van artikel 4 lid 6 Regeling UWV ontslagprocedure, geweigerd had

moeten worden omdat deze is ingediend binnen een maand na het negatieve advies van de GOR, zodat deze prematuur was in de zin van de Uitvoeringsregels. Deze stelling wordt niet gevolgd. De GOR heeft ondanks haar negatieve advies uitdrukkelijk aangegeven geen bezwaar te hebben tegen (directe) uitvoering van het besluit en bovendien expliciet aangegeven dat geen beroep zou worden ingesteld bij (de Ondernemingskamer van) het gerechtshof. Daar komt nog bij dat de procedureregels dat na een negatief advies van de OR in beginsel een maand wachttijd in acht moet worden genomen, welke periode inmiddels natuurlijk ruimschoots is verstreken, (enkel) van belang is in de fase dat het UWV zich over de ontslagaanvraag buigt. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat werknemer geen aanspraak kan maken op de tussen A en de gemeente overeengekomen werkgelegenheidsgarantie en het in dat kader geformuleerde derdenbeding. Tot slot stelt werknemer dat de noodzaak tot bedrijfssluiting niet aannemelijk is geworden. Tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat A haar bedrijfssluiting met name stoelt op de volgens haar veranderde omstandigheden in het najaar van 2015. Zij stelt dat voor haar onderneming de handel (van B) met China van evident belang was, dat de Chinese autoriteiten de parallelimport vanuit Hong Kong in het tweede gedeelte van 2015 hebben beperkt, dat de afzetmarkt van B hierdoor (grotendeels) wegviel, dat de verwachting was dat de beperking van eerder genoemde parallelimport langduriger zou zijn dan bij eerdere beperkingen het geval was, dat dit leidde tot tegenvallende financiële resultaten buiten de bandbreedtes waarin was voorzien, dat haar financiers – gelet op deze onvoorziene omstandigheden – in het najaar van 2015 aan de voor verplaatsing benodigde financiering eenzijdig extra voorwaarden hebben gesteld en dat deze voorwaarden kennelijk, zo begrijpt de kantonrechter althans, ondanks inspanningen daartoe niet (tijdig) vervuld konden worden. Werknemer heeft de door A aan de bedrijfssluiting ten grondslag gelegde redenen, bij gebrek aan wetenschap, betwist. Hij stelt dat het evengoed om een door A verzonden verhaal kan gaan. Hetgeen door A aan de bedrijfssluiting ten grondslag wordt gelegd, staat niet vast. De kantonrechter kan daarom vooralsnog niet toetsen of sprake is van een redelijke grond die het gegeven ontslag voldoende ondersteunt. A zal, gelet op haar bewijsaanbod, worden toegelaten de door haar aan de bedrijfssluiting ten grondslag gelegde stellingen te bewijzen. Slaagt A in het bewijs, dan is sprake van een redelijke grond die het gegeven ontslag voldoende ondersteunt. Toekenning van een billijke vergoeding is dan niet aan de orde. Slaagt A niet (volledig) in het bewijs en komt het bestaan van een redelijke grond niet vast te staan, dan moet beoordeeld worden of herstel van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet meer mogelijk is vanwege ernstig verwijtbaar handelen van A. Volgt aanhouding van iedere verdere beslissing.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2016:6750

Zaaknummer: 5365048 \ HA VERZ 16-127 \ 493

Rechters: J.M. Graat

Advocaten: D. Djulbic en M.C. Waterink

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW, 7:673 BW en 7:682 BW