

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten

Bestuurder-werknemer is krachtens cao een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd wegens het weigeren van medewerking aan een controle-instelling, die toeziet op naleving van in de cao vervatte bepalingen. Vordering tot matiging forfaitaire schadevergoeding afgewezen.

Feiten

Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (hierna: SNCU) is in 2004 door werknemers- en werkgeverorganisaties in de uitzendbranche opgericht. Haar taken en bevoegdheden zijn vastgesteld in de cao voor Uitzendkrachten (hierna: NBBU-cao) en de cao Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche (SFU-cao). In het kader van een aandelenoverdracht, heeft SNCU Lyon verzocht haar administratieve bescheiden aan te leveren. Werknemer, die op dat moment bestuurder van Lyon was, heeft persoonlijk voor toezending van de stukken aan SNCU zorggedragen. Na beoordeling van de stukken, heeft SNCU Lyon medegedeeld dat zij vermoedde dat de NBBU-cao niet was nageleefd en dat controle-instelling Providius een afspraak zou maken voor een controle ter plaatse. Op 15 januari 2013 is tijdens de controle vastgesteld dat onvoldoende administratieve bescheiden aanwezig waren om een volledig onderzoek te kunnen verrichten. SNCU heeft Lyon op 10 juni 2013 een ingebrekestelling gestuurd wegens het weigeren van medewerking. Daarbij is tevens medegedeeld dat op grond van artikel 6 lid 1 van het Reglement II 'Werkwijze CNCU' van de SFU-cao is besloten om Lyon een forfaitaire schadevergoeding ten bedrage van € 100.000 op te leggen. De kantonrechter heeft Lyon veroordeeld tot het ter inzage verstrekken van bescheiden, en zowel Lyon als bestuurder-werknemer hoofdelijk veroordeeld aan SNCU een bedrag van € 100.000 te betalen. Bestuurder-werknemer heeft hiertegen hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Aansprakelijkheid bestuurder-werknemer

Het hof stelt bij de beoordeling van de aansprakelijkheid het volgende voorop. Indien een vennootschap tekortschiet in de nakoming van een verbintenis of een onrechtmatige daad pleegt, is uitgangspunt dat alleen de vennootschap aansprakelijk is voor daaruit voortvloeiende schade. Onder bijzondere omstandigheden is evenwel, naast aansprakelijkheid

van die vennootschap, ook ruimte voor bestuurdersaansprakelijkheid. Hiervoor is echter vereist dat die bestuurder, ter zake van de benadeling, persoonlijk een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Hierbij dient gekeken te worden naar de aard en ernst van de normschending en de overige omstandigheden van het geval (HR 5 september 2014, ECLI:NL:HR:2014:2627, NJ 2015/22). In casu is het hof van oordeel dat bestuurder-werknemer persoonlijk een ernstig verwijt kan worden gemaakt zodat hij jegens SNCU aansprakelijk is. Kort samengevat hecht het hof in dit kader onder meer belang aan de volgende omstandigheden: (1) bestuurder-werknemer was zelf lange tijd dga van Lyon geweest, (2) de aandelenoverdracht vond plaats kort na de aangekondigde controle door SNCU, (3) er is geen koopprijs voor de aandelen betaald, (4) de verkrijger van de aandelen was een voormalig uitzendkracht van Lyon, die de Nederlandse taal niet machtig was, en (5) bestuurder-werknemer wist niet of de verkrijger (enige) ervaring als ondernemer had. Voorts overweegt het hof dat de bestuurder in de gegeven omstandigheden extra zorgvuldig had moeten handelen en op het moment van overdracht aan de verkrijger een back-up van de bedrijfsadministratie – waaronder de loon- en arbeidstijdenadministratie – had moeten maken, zodat de controle nadien wel adequaat had kunnen plaatsvinden.

Verschuldigheid van forfaitaire schadevergoeding krachtens cao

Bestuurder-werknemer voert voorts aan dat de forfaitaire schadevergoeding niet voor zijn rekening komt, omdat hij een natuurlijk persoon is en het gaat om een schadevergoeding waaraan alleen het uitzendbureau contractueel is gebonden. Ook stelt werknemer dat SNCU geen schade heeft geleden, althans dat zij haar schade niet heeft onderbouwd. Het hof volgt bestuurder-werknemer hierin niet en oordeelt als volgt. De forfaitaire schadevergoeding, die conform artikel 6 van de SFU-cao en het daarop gevormde beleid is vastgesteld, is aan te merken als een boete en daarmee als een sanctie op de vertraging in de nakoming van de verplichtingen uit de NBBU-cao (vgl. Hof Den Haag 17 maart 2015, ECLI:NL:GHDHA:2015:614). Voor de verschuldigheid van de schadevergoeding is niet vereist dat SNCU zelf schade heeft geleden en dat de omvang van de schade door SNCU wordt onderbouwd. Een forfaitaire schadevergoeding als de onderhavige dient voldoende hoog te zijn om haar doel – een prikkel tot nakoming van de cao-verplichtingen – te kunnen bereiken. Dat de forfaitaire schadevergoeding door SNCU wordt opgelegd aan Lyon als werkgever, neemt echter niet weg dat werknemer als bestuurder van Lyon eveneens gehouden is tot betaling van de schadevergoeding op grond van zijn onrechtmatig handelen jegens SNCU (vgl. Hof 's-Hertogenbosch 4 juni 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:CA2369). Voorts ziet het hof geen aanleiding om tot matiging van de forfaitaire schadevergoeding over te gaan. Mede gelet op de aard van de schadevergoeding, dient bij de matiging ervan terughoudendheid te worden betracht. Bestuurder-werknemer heeft in dit verband onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld om het beroep te kunnen doen slagen. De forfaitaire schadevergoeding is aldus toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:2340

Zaaknummer: 200.190.728/01

Rechters: H.J. van Kooten, M.L.A. Filippini en A.J.P. van Beurden

Advocaten: R. van Viersen en M.H.D. Vergouwen

Wetsartikelen: 3:305a BW en 6 Reglement II SFU CAO