

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontbinding op verzoek werknemer. Door werknemer in een lege BV te plaatsen en maandenlang geen salaris te betalen, is sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster. Billijke vergoeding wordt vastgesteld op bedrag gelijk aan transitievergoeding.

Werknemer is sinds 1997 in dienst. Na een overgang van onderneming is hij in dienst gekomen van werkgeefster. Hij is werkzaam als vrachtwagenchauffeur. Op 3 maart 2015 is aan het einde van de werkdag aan werknemer medegedeeld dat sprake is van een overname en dat geen gebruik meer gemaakt zal worden van de diensten van werknemer. Vanaf 3 maart 2015 heeft werknemer geen loon meer ontvangen. Werkgeefster is een lege BV zonder liquide middelen en zonder activiteiten. Werkgeefster heeft haar personeel en activiteiten, met uitzondering van werknemer, in een andere BV geplaatst. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een billijke vergoeding ex artikel 7:671c lid 2 onderdeel b BW, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Die billijke vergoeding zou volgens werknemer minimaal € 75.000 moeten bedragen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat sprake is van een ontbindingsverzoek door de werknemer is het opzegverbod bij ziekte niet van toepassing. Werknemer is als enige werknemer in een inactieve en 'lege' BV achtergebleven. Hij krijgt al sinds maart 2015 zijn salaris niet meer en niet valt te verwachten dat hij na zijn herstel nog werkzaamheden voor de inactieve werkgeefster zal kunnen verrichten. Dat maakt dat de arbeidsovereenkomst geen zin meer heeft. Omdat de gevolgen voor werknemer, op het financiële vlak en met betrekking tot zijn gezondheid, zeer ernstig zijn, dient de arbeidsovereenkomst dadelijk te eindigen. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook zo snel mogelijk, per 8 september 2015, ontbonden. Op grond van artikel 7:673 BW heeft werknemer recht op een transitievergoeding van € 30.654,05 bruto. Daarnaast wordt ook een billijke vergoeding ex artikel 7:671c lid 2 aanhef en onderdeel b BW toegekend. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever zich slechts in zeer uitzonderlijke gevallen zal voordoen. Daarvan is in dit geval sprake. Door werknemer in een lege BV te plaatsen en maandenlang geen salaris te betalen, zelfs niet nadat zij daartoe in kort geding veroordeeld is, heeft werkgeefster haar verplichtingen grovelijk verwaarloosd. Voorts heeft zij werknemer daardoor in een onhoudbare situatie geplaatst. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat de hoogte van de billijke vergoeding – naar haar aard – in relatie moet staan tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De hoogte van de billijke vergoeding moet daarom worden bepaald op een wijze die en op een niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het

geval. Dit alles in aanmerking genomen, overweegt de kantonrechter dat de handelwijze van werkgeefster en haar rechtsvoorganger jegens werknemer zodanig laakbaar is dat er grond is voor een verdubbeling van de aan werknemer toekomende vergoeding, in die zin dat aan billijke vergoeding een bedrag wordt toegekend gelijk aan dat van de transitievergoeding, zijnde € 30.654,05 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 01-09-2015

Zaaknummer: 4336312 \ EJ VERZ 15-379 \ 253