

RECHTSPRAAK

werknemer/De Wâlden B.V.

Ontbindingsverzoek werknemer toegewezen. Gedurende aanzienlijk aantal maanden niet voldoen aan loonbetalingsverplichting vormt een zodanige omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst behoort te eindigen. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Wel transitievergoeding, geen billijke vergoeding toegekend.

Werknemer is op 1 juli 2010 als monteur/chauffeur in dienst getreden bij een vennootschap onder firma (hierna: de oude VOF). De heren B en C waren de vennoten van de oude VOF. Met ingang van 1 april 2013 is de oude VOF geëindigd en is een nieuwe VOF (hierna: de nieuwe VOF) opgericht, met als vennoot onder meer Praam B.V. Werknemer is per 1 april 2013 werkzaamheden voor de nieuwe VOF gaan verrichten. Op enig moment heeft B de aandelen van Praam B.V. overgenomen en is hij enig aandeelhouder/bestuurder van Praam B.V. geworden. De Wâlden B.V. (hierna: De Wâlden) is opgericht per 1 februari 2014 en heeft de handelsnaam en klanten van de nieuwe VOF overgenomen. B is, middels Praam B.V., enig aandeelhouder en bestuurder van De Wâlden. Werknemer is vanaf 1 februari 2014 werkzaamheden voor De Wâlden gaan verrichten en De Wâlden is hem loon gaan betalen. Werknemer heeft zich op 26 mei 2015 ziek gemeld, waarna De Wâlden de loonbetaling heeft gestaakt. Na de arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 zijn geen andere schriftelijke arbeidsovereenkomsten gesloten. Werknemer verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met De Wâlden te ontbinden, met veroordeling van De Wâlden tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat hij bij De Wâlden in dienst is maar dat De Wâlden hem al geruime tijd geen salaris meer betaalt en weigert over te gaan tot een rechtsgeldige beëindiging van het dienstverband. De Wâlden stelt dat tussen haar en werknemer nooit een dienstverband is geweest, dan wel dat er sinds 1 mei 2015 geen dienstverband meer bestaat.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit hetgeen door De Wâlden is gesteld leidt de kantonrechter af dat er op enig moment een aandelenovername met betrekking tot een van de beherende vennootschappen heeft plaatsgevonden die aan de feitelijke activiteiten van de oude VOF niets heeft veranderd. Deze wijziging heeft dus geen enkel effect op de contractuele relatie met werknemer. Per 1 april 2013 is vervolgens de nieuwe VOF gevormd en is een deel van de activiteiten van de oude VOF afgestoten, maar werknemer is daarbij onverkort werkzaam gebleven zonder dat een nieuwe arbeidsovereenkomst is gesloten. C en B zijn toen aanvankelijk voorts (indirecte) eigenaren gebleven. Aldus is er naar het oordeel van de kantonrechter mogelijk al per 1 april 2013, maar in ieder geval per 1 juli 2013, van rechtswege

een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. De kantonrechter wijst er in dit kader nog op dat vaststaat dat werknemer tot mei 2015 arbeid heeft verricht voor De Wâlden en dat De Wâlden werknemer tot april 2015 salaris heeft uitbetaald en ook salarisspecificaties heeft verstrekt waarop zij als werkgever staat vermeld.

Met betrekking tot de verzochte ontbinding oordeelt de kantonrechter het volgende. Het (langdurig) niet meer voldoen aan de loonbetalingsverplichting vormt naar het oordeel van de kantonrechter voor werknemer een zodanige omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Voor zover De Wâlden haar verweer, inhoudende dat zij geen loonbetalingsverplichting (meer) heeft, baseert op een beroep op de no risk polis waaronder werknemer klaarblijkelijk valt, kan dit verweer evenmin slagen. Op grond van artikel 29b Ziektewet kan het UWV in bepaalde gevallen het inkomensrisico bij ziekte van een werknemer overnemen. Op grond van die regeling blijft de werkgever echter gehouden om tijdens ziekte loon aan de werknemer te betalen, maar kan de werkgever vragen om een compensatie door het UWV. De Wâlden had dan ook niet 'achterover mogen leunen', maar had actief onderzoek moeten doen naar de vraag of werknemer daadwerkelijk rechtstreeks van het UWV ziekingeld kreeg en hoe De Wâlden in dit verband diende te handelen, terwijl ondertussen in elk geval het loon diende te worden doorbetaald. De kantonrechter ontbindt, gelet op het voorgaande, de arbeidsovereenkomst.

De aanspraak op een transitie- en een billijke vergoeding is in het onderhavige geval afhankelijk van de vraag of de handelswijze van De Wâlden jegens werknemer als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Het gedurende een aanzienlijk aantal maanden niet betalen van loon moet naar het oordeel van de kantonrechter als een ernstig verwijtbaar nalaten van De Wâlden worden aangemerkt. Dit leidt ertoe dat de verzochte veroordeling tot betaling van de transitievergoeding wordt toegewezen. De kantonrechter ziet evenwel geen aanleiding om aan werknemer daarnaast een billijke vergoeding toe te kennen. De Wâlden heeft onbetwist gesteld dat werknemer als oudere vanuit een arbeidsongeschiktheidssituatie is aangenomen, terwijl er voor een goedkopere jongere had kunnen worden gekozen en dat het met de onderneming zodanig slecht gaat dat De Wâlden inmiddels nauwelijks in staat is om nog iets te betalen. Bovendien is kennelijk sprake van een (zeer) kleine werkgever. Aan de ontbinding wordt derhalve geen billijke vergoeding verbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:756

Zaaknummer: 4740388 / AR VERZ 16-7

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: E.E. de Bruin

Wetsartikelen: 7:668a (oud) BW, 7:671c BW en 7:673 BW