

RECHTSPRAAK

werknemer/AMD Express B.V. c.s.

Werkgever en directeur-grootaandeelhouder hoofdelijk veroordeeld tot betaling van vergoeding wegens onregelmatige opzegging en billijke vergoeding (€ 2500). Handelen dga levert persoonlijk ernstig verwijt op.

Werknemer is op 2 maart 2015 in dienst getreden bij AMD Express B.V. (hierna: AMD) in de functie van bezorger. X is directeur-grootaandeelhouder van ARAMMHER HOLDING B.V. (hierna: ARAMMHER). ARAMMHER heeft vier dochtermaatschappijen, waaronder AMD en AMD Uitzendbureau B.V. Bij e-mailbericht van 20 april 2016 heeft AMD de arbeidsovereenkomst van werknemer per 25 april 2016 opgezegd. Werknemer verzoekt onder meer om voor recht te verklaren dat de opzegging onregelmatig is gegeven en AMD en X hoofdelijk te veroordelen tot het betalen van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat AMD de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd. In zoverre kan het verzoek tot een verklaring voor recht dat AMD de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd worden toegewezen. AMD heeft ingestemd met de betaling van de gefixeerde schadevergoeding op grond van artikel 7:672 lid 10 BW, zodat deze vergoeding wordt toegewezen. Werknemer heeft de kantonrechter voorts verzocht aan hem op grond van artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW een billijke vergoeding toe te kennen. Anders dan beide partijen stellen, is voor de toekenning van een billijke vergoeding in de zin van artikel 7:681 lid 1 BW geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten vereist, zo volgt uit de wetsgeschiedenis (*Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 61*). In artikel 7:681 BW gaat het om situaties waar de werkgever heeft gehandeld in strijd met de voor hem geldende voorschriften. Dat is hem ernstig aan te rekenen en daarom kan de rechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding toekennen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft AMD uit de overgelegde e-mailberichten van werknemer niet in redelijkheid kunnen afleiden dat werknemer instemde met het einde van diens arbeidsovereenkomst. Van een duidelijke en ondubbelzinnige instemming met de beëindiging van het dienstverband is op geen enkel moment gebleken. Werknemer schrijft op 21 april 2016 (een dag na de opzegging door AMD) zelfs uitdrukkelijk dat hij onder protest de bus inlevert en zich beschikbaar blijft houden voor het werk zoals tussen partijen is overeengekomen. Het moet AMD duidelijk zijn geweest dat zij de arbeidsovereenkomst zonder instemming van werknemer had opgezegd. Met het in strijd handelen met artikel 7:671 BW is een billijke vergoeding naar het oordeel van de

kantonrechter geboden. De hoogte van de billijke vergoeding wordt vooral gemotiveerd door de volgende omstandigheden. Naar het oordeel van de kantonrechter is het AMD aan te rekenen dat zij vanaf 29 februari 2016 de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreefde, zonder de tussenkomst van het UWV of de kantonrechter. Zij liet werknemer toen reeds weten dat hij, indien hij het niet eens was met de gedane betalingen, zijn arbeidsovereenkomst zou kunnen opzeggen. Kort daarna heeft AMD eenzijdig de arbeidsovereenkomst gewijzigd (standplaats en werkdagen), terwijl de arbeidsovereenkomst niet voorziet in een eenzijdig wijzigingsbeding. AMD heeft toen wederom aangegeven dat het voor beide partijen het beste zou zijn om de arbeidsovereenkomst te laten vervallen. AMD heeft werknemer gevraagd naar andere mogelijkheden, waarop werknemer zelf een reiskostenvergoeding heeft voorgesteld. Werknemer heeft vervolgens op verzoek van AMD zelf uitgezocht wat de reiskosten zijn en te kennen gegeven dat hij niet op zaterdag kan werken. In aansluiting daarop heeft AMD de arbeidsovereenkomst opgezegd. AMD had de formele weg dienen te bewandelen (verzoek aan het UWV dan wel aan de kantonrechter). Dit valt AMD ernstig aan te rekenen. De kantonrechter is van oordeel dat een vergoeding van € 2500 bruto billijk is in de gegeven omstandigheden en zal dat bedrag toewijzen. Werknemer heeft verzocht om AMD en X hoofdelijk te veroordelen. Het staat vast dat X – als directeur-groootaandeelhouder – de zeggenschap binnen AMD en haar zustervennootschappen en moedervernootschap heeft. In die hoedanigheid heeft hij eenzijdig ertoe besloten om werknemers voor de loonbetaling over te hevelen van de ene B.V. naar de andere B.V. en wel naar AMD Uitzendbureau B.V., waarbij zij de status van uitzendkracht hebben gekregen. Daarna heeft AMD – bij monde van X – de standplaats en de werkdagen van werknemer gewijzigd. Voor dergelijke wijzigingen buiten een reorganisatie en zonder wijzigingsbeding is overleg teneinde instemming van de werknemer te verkrijgen de aangewezen route. AMD heeft verschillende werknemersbeschermende regels veronachtzaamd. Dat valt X persoonlijk te verwijten, aangezien hij als enige de touwtjes in handen had en het handelen en beleid binnen de vennootschap bepaalde. Naar het oordeel van de kantonrechter levert dit handelen een persoonlijk ernstig verwijt op. Dat leidt ertoe dat X naast AMD aansprakelijk moet worden gehouden voor betalingen van de in deze beschikking toe te wijzen bedragen. De vordering op dit punt zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-09-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:3438

Zaaknummer: 5172004 HA VERZ 16-87

Rechters: J.A.O.M. van Aerde

Advocaten: H.G. Wubbeling en K.L. Meijer

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW en 7:681 BW