

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Niet voldaan aan de voorwaarden voor de overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers. Vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 onderdeel a BW in casu naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Geen ernstige verwijtbaarheid werkgever.

Feiten

Werkneemster is sinds 19 februari 1990 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgever. Werkgever heeft in mei 2016 bij het UWV een ontslagvergunning voor werkneemster aangevraagd gebaseerd op bedrijfseconomische redenen. Werkgever heeft daarbij een verzoek ingediend dat zij voldoet aan de voorwaarden voor de overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers. Het UWV heeft de ontslagvergunning verleend en de gevraagde verklaring voor toepassing van de overbruggingsregeling afgegeven. Werkneemster verzoekt veroordeling van werkgever tot betaling van de volledige transitievergoeding en tot betaling van een billijke vergoeding en een schadevergoeding.

Oordeel

Transitievergoeding

Artikel 24 lid 2 aanhef en onderdeel a van de Ontslagregeling stelt voor de toepassing van de overbruggingsregeling uitsluitend de eis dat de onderneming van de werkgever in de drie in de Ontslagregeling genoemde boekjaren een nettoresultaat heeft gehad kleiner dan nul. De regelgever heeft niet tevens de eis gesteld dat de werkgever in die boekjaren ook telkens (de) werkgever is geweest. Het gegeven dat werkgever eerst in 2014 werkgever van werkneemster is geworden heeft derhalve niet tot gevolg dat de resultaten van de onderneming van werkgever in de relevante boekjaren voorafgaand aan de indiensttreding van werkneemster buiten beschouwing moeten worden gelaten dan wel dat voor die jaren de resultaten van de onderneming van de voorgaande werkgever in plaats van die van werkgever beslissend moeten zijn. Uitgaande van dit kader dient werkgever over de boekjaren 2013 tot en met 2015 telkens een nettoresultaat van minder dan nul te hebben gerealiseerd. Aan die voorwaarde is niet voldaan nu werkgever in 2013 nog een positief nettoresultaat heeft gehad. Daarbij komt nog dat weliswaar de ingediende jaarstukken uitgangspunt zijn bij de beoordeling of aan de voorwaarden van de overbruggingsregeling is voldaan, maar dat dit niet voldoende is. Tevens is vereist dat deze jaarstukken een getrouwe weergave bieden van het nettoresultaat, het eigen

vermogen en de vlottende activa als bedoeld in artikel 24 lid 2 van de Ontslagregeling. Indien dat niet het geval is, kan dit aan een geslaagd beroep op de overbruggingsregeling in de weg staan. Naar het oordeel van de kantonrechter doet dit zich hier voor. Het voorgaande leidt tot de slotsom dat werkgever niet voldoet aan de (cumulatieve) voorwaarde van de overbruggingsregeling, zodat deze regeling niet van toepassing is. Dit betekent dat het verzoek tot toekenning van de wettelijke transitievergoeding van € 18.348 zal worden toegewezen.

Vervaltermijn

Vooropgesteld wordt dat uit de gegevens van de Kamer van Koophandel en de bedrijfswebsite blijkt dat werkgever haar bedrijfsactiviteiten vanaf 1 januari 2017, anders dan in de UWV-aanvraag aangekondigd, is blijven voortzetten. Werkneemster kon pas vanaf die datum kennis nemen van de voortzetting van de onderneming. Vóór het einde van de vervaltermijn (1 januari 2017) kon de omstreden handeling van werkgever voor werkneemster dus nog niet duidelijk zijn. Een vervaltermijn is in beginsel fataal en dient strikt te worden gehanteerd. Doorbreking van de fatale termijn is niet geheel uitgesloten. In het geval een werkgever de toestemming van het UWV heeft gevraagd en verkregen uitsluitend op de grond dat de werkzaamheden van de onderneming zullen worden geëindigd op een toekomstige, na ommekomst van de vervaltermijn gelegen, datum en de onderneming op die datum toch niet blijkt te zijn geëindigd, zal de vraag kunnen rijzen of de aangevoerde grond wel ten tijde van de aanvraag en de beslissing heeft bestaan. In dat geval is sprake van omstandigheden die het beroep van werkgever op de vervaltermijn naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar maken. Een andere beslissing zou er dan op neerkomen dat het geheel onmogelijk zou zijn om tijdig een beroep op artikel 7:682 BW te doen, nu het verstrijken van de vervaltermijn (1 januari 2017) samenvalt met de omstreden handeling zelf (voortzetting van de onderneming op 1 januari 2017). Uit zowel het verzoek van werkneemster als de beslissing van het UWV volgt niet zonder meer dat uitsluitend de bedrijfsbeëindiging aan het verzoek en de beslissing ten grondslag is gelegd. Nu de feitelijke voortzetting van de ondernemingsactiviteiten na 1 januari 2017 een aanwijzing kan vormen dat de aangevoerde bedrijfseconomische redenen toch niet hebben bestaan, moet in dit geval het beroep van werkgever op het verstrijken van de vervaltermijn naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar worden geacht.

Billijke vergoeding en schadevergoeding

Niet is komen vast te staan dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, zodat de verzochte billijke vergoeding alleen al hierom niet toewijsbaar is. De kantonrechter wil aannemen dat het werkneemster rauw op haar dak kwam vallen toen zij vernam dat werkgever, anders dan in de UWV-aanvraag aangegeven, op 1 januari 2017 nog in bedrijf was en constateerde dat het contract met de schoonmaakster nog niet was beëindigd. Gelet op het langdurige dienstverband van werkneemster is het niet vreemd dat werkneemster daar serieuze vraagtekens bij had. Werkgever heeft achteraf gezien in de UWV-aanvraag over de datum van de bedrijfsbeëindiging te stellig betoogd, maar dat werkgever de ontslagvergunning op valse of voorgewende reden heeft aangevraagd en heeft gelogen over de op handen zijnde

bedrijfssluiting, is niet gebleken. Met werkgever is de kantonrechter verder van oordeel dat het UWV zijn beslissing niet uitsluitend op grond van bedrijfssluiting heeft verleend en dat gelet op de slechte bedrijfseconomische omstandigheden ook zonder de voorgenomen bedrijfsbeëindiging de ontslagvergunning zou zijn verleend. Uit de stukken blijkt immers dat de onderneming niet levensvatbaar meer is, wat ook voor werkneemster niet geheel uit de lucht moet zijn komen vallen. De verzochte billijke vergoeding en schadevergoeding worden niet toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:1983

Zaaknummer: 5682963 UE VERZ 17-40

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: P. Berkhoudt en I.L. Ortelee

Wetsartikelen: 7:673d BW, 24 Ontslagregeling en 7:686a lid 4 onderdeel a BW