

RECHTSPRAAK

# Nederlands Slaapcentrum B.V./werknemer

***Werkgeefster voldoet niet aan voorwaarden voor overbruggingsregeling van artikel 7:673d BW jo. artikel 24 Ontslagregeling. Werkgeefster dient daarom de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW te betalen.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 2008 in dienst bij werkgeefster als bedrijfsleider. Werkgeefster krijgt toestemming van het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens de slechte financiële situatie van werkgeefster. In een schriftelijke verklaring laat het UWV weten dat werkgeefster niet voldoet aan de voorwaarden voor de overbruggingsregeling van artikel 7:673d jo. artikel 24 Ontslagregeling. Werkgeefster zegt vervolgens de arbeidsovereenkomst op. Werknemer vraagt om betaling van een transitievergoeding, maar werkgeefster weigert het door hem gevorderde bedrag (op basis van een berekening ex art. 7:673 BW) te betalen. Zij stelt voor het bedrag berekend op grond van artikel 7:673d BW te betalen, vermeerderd met tien procent. Werknemer weigert. Hij wendt zich tot de kantonrechter en vordert betaling van de 'normale' transitievergoeding. De kantonrechter stelt hem in het gelijk. Werkgeefster gaat in hoger beroep en voert aan dat zij wél voldoet aan de voorwaarden voor de overbruggingsregeling.

*Oordeel*

*Inleidend*

Het hof begint met een opsomming van de cumulatieve voorwaarden van artikel 7:673d BW en artikel 24 Ontslagregeling (d.w.z. de overbruggingsregelingsvoorwaarden). Het UWV heeft verklaard dat werkgeefster hier niet aan voldoet. Dit oordeel van het UWV is geen beschikking in de zin van de Awb; het betreft een niet op rechtsgevolg gerichte verklaring. Er stond dus geen beroep open bij de bestuursrechter. Dit betekent dat geschillen daarover bij de burgerlijke rechter moeten kunnen worden beslecht. Het hof gaat vervolgens inhoudelijk in op de argumenten van werkgeefster.

*Voorwaarde a: negatief resultaat in drie achtereenvolgende boekjaren*

Het eerste argument van werkgeefster is dat voorwaarde a zo moet worden uitgelegd dat

voldoende is dat het gemiddelde van de resultaten over de drie boekjaren negatief is. De toelichting bij de Ontslagregeling biedt echter geen steun voor deze uitleg. Het hof verwerpt dit argument. De tekst van de voorwaarde is naar het oordeel van het hof duidelijk. Er moet in elk van de drie boekjaren sprake zijn van een negatief resultaat. In dit geval heeft werkgeefster de toestemming om op te zeggen op 2 juni 2017 verzocht. De relevante boekjaren in het kader van voorwaarde a zijn dus 2014, 2015 en 2016. Volgens de eigen stellingen van werkgeefster was haar nettoresultaat in 2014 € 28.983, in 2015 € 535.000 negatief en in 2016 € 207.000 negatief. Zij voldoet dus niet aan voorwaarde a. Dat zij in een later stadium met een herberekening komt (waaruit zou moeten blijken dat enkele posten van 2014 waren geboekt in de administratie van 2015), kan haar niet baten. De goede procesorde verzet zich hiertegen. Hierbij is van groot belang dat zij het standpunt pas tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep naar voren heeft gebracht; zij had dit veel eerder kunnen doen, maar heeft dit niet gedaan.

#### *Voorwaarde c: waarde van de vlottende activa kleiner dan de kortlopende schulden*

Het tweede argument is dat bij de beoordeling per ultimo 2016 is voldaan aan voorwaarde c omdat het negatieve saldo van de rekening-courant met haar aandeelhouder moet worden opgeteld bij de schulden met een resterende looptijd van ten hoogste een jaar. Ook dat standpunt wordt verworpen. Werkgeefster heeft niet gesteld dat zij gehouden was om het saldo van de rekening-courant binnen een jaar af te lossen. Er is daarom geen grond om de rekening-courant aan te merken als schuld met een resterende looptijd van ten hoogste een jaar.

#### *Ratio van de overbruggingsregeling*

Werkgeefster heeft zich ook beroepen op de ratio van de overbruggingsregeling om kleine ondernemers die geen vet op de botten hebben te ontzien, wanneer zij als gevolg van bedrijfseconomische redenen moeten reorganiseren. Daar staat evenwel tegenover de ratio van de WWZ dat de werknemer, als compensatie voor de ingrijpende gevolgen van een ontslag, in beginsel steeds recht heeft op een transitievergoeding, berekend volgens artikel 7:673 BW. In de afweging tussen deze belangen is er geen reden om het bereik van de overbruggingsregeling op te rekken tot buiten het strikte toepassingsgebied ervan.

#### *Ernstig verwijtbaar handelen?*

Werkgeefster verwijt werknemer ten slotte dat hij fraude heeft gepleegd, waardoor de transitievergoeding niet verschuldigd zou zijn als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen. Het hof verwerpt dit beroep met de overweging dat de fraude, wat daar ook van zij, niet de reden vormt van het ontslag.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 12-07-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2018:3053

**Zaaknummer:** 200.234.268/01

**Rechters:** H.E. HAE Uniken Venema, M.L.A. Filippini en A.J. van de Rakt

**Advocaten:** L.V. Claassens en O.A. Huisman

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub a BW, 7:673 BW, 7:673d BW, 8 Ontslagregeling, 25 Ontslagregeling en 25 Ontslagregeling