

Door Douwe

In het voorjaar werd ik gebeld door een cliënt die ik al een tijd niet meer had gesproken. Hij had een nieuwe baan gevonden in Dokkum, Friesland. Laat ik hem Kees noemen. Kees was als adjunct-directeur gaan werken in het bedrijf van (ook een verzonnen naam) Douwe.

Kees en Douwe kenden elkaar van de middelbare school. Ze waren elkaar op een feestje weer tegengekomen. Daaruit vloeide een eet-afspraken met ook de beide echtgenotes voort.

De vrouw van Douwe zei dat ze zich zorgen maakte om haar man, die al sinds jaar en dag bijna 24 uur per dag en 7 dagen per week met het bedrijf bezig was en daarmee zichzelf en zijn gezin dreigde te verliezen.

Lang verhaal kort: Kees was de aangewezen man om Douwe én zijn vrouw en kinderen te ontlasten. Douwe leek gelukkig met de komst van Kees als zijn rechterhand. Maar in de praktijk was hij niet in staat om te veranderen. Hij bleef zich met alles in de onderneming bezighouden. Hij luisterde niet naar de ideeën van Kees en draaide zelfs de kleinste praktische beslissingen van Kees weer terug.

Alles bleef dus bij het oude. De frustratie van Kees groeide. Hij sprak er over met Douwe, die zweef of alleen bromde dat hij de baas was. Gaandeweg begon Douwe kritiek op Kees te uiten en vlak voordat Kees mij belde had Douwe gezegd dat het tussen hem en Kees niet werkte. Het dienstverband van de oude vrienden duurde toen nog maar vijf maanden.

Ik meldde me bij Douwe en we correspondeerden over een vertrekregeling. Want Kees zag inmiddels ook wel in dat de samenwerking met Douwe geen lang leven was beschoren. Douwe wilde echter niets betalen. Volgens Douwe had Kees immers zelf wanprestatie gepleegd.

Ik merkte op dat Douwe niet beschikte over een schriftelijk dossier waarin die (ongeloofwaardige) stelling werd ondersteund. Douwe lachte die opmerking weg. Alhoewel Kees zich inmiddels met spanningsklachten ziek had gemeld riep Douwe hem toch op te komen. "Want wie niet werkt, krijgt geen loon", vond hij.

Omdat Kees onder deze omstandigheden niet kon en wilde werken stopte Douwe de loonbetaling. Daarna schreef hij Kees een brief waarin stond dat de arbeidsovereenkomst per 1 april 2017 stopte.

Douwe is een voorbeeld van een werkgever die vrijwel alles verkeerd doet. Pas toen Douwe zelf een advocaat had geraadpleegd werd hij wakker maar was het te laat om te voorkomen dat hij uiteindelijk het niet uitbetaalde loon met rente, een strafopslag van 50% en kosten aan Kees vergoeden. En was hij daarnaast een fikse ontslagvergoeding kwijt, omdat de advocaat van Douwe een rechtszaak niet aandurfde.

Want: Douwe had inmiddels de arbeidsovereenkomst met Kees per 1 april 2017 beëindigd met een simpel briefje. In juridische termen vertaald had Douwe de arbeidsovereenkomst met Kees opgezegd, echter zonder toestemming van het UWV en zonder de instemming van Kees, terwijl er verder geen proeftijd of een dringende reden was en Kees evenmin statutair bestuurder van het bedrijf van Douwe was.

Dat was niet zo slim van Douwe want zo'n opzegging kan wettelijk niet door de beugel. Kees kon kiezen wat hij daartegen wilde laten doen. Ofwel kon hij de opzegging door de rechter laten vernietigen zodat hij in dienst bleef, ofwel kon hij in dat ontslag berusten en aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding en daarnaast op een billijke vergoeding.

Alleen: Kees was nog maar vijf maanden in dienst en had dus geen recht op een transitievergoeding (die zou hij pas na twee jaar krijgen). Hoe hoog de billijke vergoeding zou worden zou een kwestie van afwachten zijn – zoveel rechters, zoveel zinnen.

In dit geval adviseerde ik Kees daarom de indirecte methode. Ik wist namelijk vrijwel zeker dat Douwe (een volbloed Fries) Kees nooit meer terug zou willen nemen in zijn bedrijf. Die "afgang" zou

hij zichzelf willen besparen. Daarom verzocht ik de rechter om vernietiging van de opzegging en liet Kees weten dat hij het nog wel een keer met Douwe wilde proberen, desnoods na mediation.

Wat we verwachtten, kwam uit. Douwe wilde Kees niet terug en had al helemaal geen trek in mediation. Hij haastte zich om via zijn advocaat een zeer substantiële schadevergoeding aan te bieden. Meer dan een half jaar salaris plus advocaatkosten. Voor vijf maanden dienstverband. Zou Kees dat bedrag ook bij de kantonrechter in het hoge Noorden hebben gekregen? Een maand na de afronding van dat dossier misschien wel. Want toen deed de Hoge Raad uitspraak in een zaak over een kapster, die net als Kees "zomaar" was ontslagen. Zij vroeg een billijke vergoeding en aanvaardde haar ontslag.

De Hoge Raad oordeelde voor het eerst dat de gevolgen van het ontslag voor de werknemer mogen meewegen bij het antwoord op de vraag hoe hoog de billijke vergoeding moet uitpakken. De duur van het dienstverband, het aan de werkgever te maken verwijt, het inkomen dat de werknemer zou hebben gehouden als deze nog in dienst was gebleven en het uitzicht van de werknemer op ander werk kunnen daarbij een rol spelen.

Kees had al voordat ik voor hem een regeling trof contact met zijn oude werkgever opgenomen. Hij had gehoord dat hij "maar moest bellen" als hij vrij van Douwe zou zijn. Bovendien was Kees maar vijf maanden bij Douwe in dienst geweest en was hij 40 jaar oud en getalenteerd. Al met al omstandigheden die de billijke vergoeding in mijn verwachting minder hoog dan het uiteindelijke onderhandelingsresultaat hadden laten worden.

Ook na het lezen van de uitspraak van de Hoge Raad waren Kees en ik dus tevreden over onze keuze. Voor werkgevers die slimmer willen zijn dan Douwe blijft het van belang om op tijd een strategie te bepalen. Goed communiceren, snel druk zetten en alle stappen helder vastleggen levert geld op. Of bespaart in ieder geval veel.

Douwe kan daar over meepraten. Al hoorde Kees laatst via via, dat Douwe tegenwoordig nog minder spreekt dan vroeger.

mr. drs. R.P. (Bob) Heeren



mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
advocaat en MfN-registermediator
T +31 (0)717502273
M +31 (0)651557717