

RECHTSPRAAK

werknemer/Medtronic B.V.

Ontslag op staande voet na 17 dagen onverwijld verleend vanwege de gevoeligheid van het dossier (ex-statutair bestuurder die wordt beticht van side-letters voor persoonlijk gewin). Nakoming vaststellingsovereenkomst mogelijk in strijd met artikel 6:248 BW

Werknemer is op 1 juli 2002 bij Medtronic in dienst getreden. In 2003 is werknemer met onmiddellijke ingang benoemd tot statutair directeur met als functiebenaming (laatstelijk) 'Vice president Supply Chain' en als salaris (laatstelijk) € 21.564,82 per maand exclusief bonussen, vakantiebijslag en kostenvergoedingen. In het voorjaar van 2009 zijn tussen partijen gesprekken gestart om tot beëindiging te komen van het statutair bestuurschap van werknemer en de met hem gesloten arbeidsovereenkomst. Op 10 juli 2009 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten met daarin onder meer afspraken over de ontslagvergoeding (€ 676.178), doorbetaling loon tijdens non-actiefstelling tot datum uitdiensttreding (€ 21.564,82 per maand) en uitbetaling van aandelen, bonussen en vakantiedagen. Datum van uitdiensttreding is gesteld op 1 november 2009. Op 19 augustus 2009 wordt werknemer op staande voet ontslagen vanwege een met Progroup B.V. gesloten side-letter in april 2009 waarbij werknemer in strijd zou hebben gehandeld met de Code of Conduct (te weten een prijsafsprake gemaakt waarbij de winst naar werknemer ging). Medtronic is onmiddellijk gestopt met betaling van de gelden zoals overeengekomen in de vaststellingsovereenkomst, daar nakoming naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer inzake het ontslag op staande voet verworpen.

Het hof oordeelt als volgt. De in artikel 7:677 lid 1 BW gestelde eis van onverwijldheid, betekent niet dat een werkgever geen respijt zou hebben voordat daadwerkelijk tot ontslag wordt overgegaan. Mits met de nodige voortvarendheid wordt gehandeld, is er gelegenheid voor het instellen van onderzoek. De vraag dient te worden beantwoord of Medtronic, gelet op het tijdsverloop tussen 20 juli en 6 augustus 2009 voldoende voortvarend te werk is gegaan. In dat verband geldt enerzijds dat werknemer sedert 23 juni 2009 geen statutair bestuurder meer was van Medtronic en dat er strikt genomen enkel nog sprake was van een werkgever-werknemerrelatie, waarin werknemer overigens was vrijgesteld van het verrichten van arbeid. Daartegenover staat dat blijkens de door partijen gesloten 'termination agreement', ook al was werknemer sedert 23 juni 2009 formeel geen statutair bestuurder meer van Medtronic, de financiële belangen over en weer nog steeds zeer groot waren. Zo had werknemer op grond van de 'termination agreement' tot en met 30 oktober 2009 de mogelijkheid om de aan hem

toegekende aandelenopties onder het toepasselijke aandelenoptieplan uit te oefenen en was hem een ontslagvergoeding van € 656.178 bruto toegekend. Het hof acht het in de gegeven omstandigheden dan ook alleszins begrijpelijk dat Medtronic met de nodige voorzichtigheid te werk is gegaan en nader onderzoek naar de gang van zaken heeft verricht en een vergadering van aandeelhouders heeft bijeengeroepen. Daarbij acht het hof nog relevant dat het bijeenroepen van de vergadering van aandeelhouders hoewel formeel gesproken niet noodzakelijk – werknemer was immers geen statutair bestuurder meer – materieel gezien juist in zijn belang was, nu daarmee zijn rechtspositie met meer waarborgen werd omkleed. Het hof wijst er in dit verband op dat niet is gesteld noch gebleken dat werknemer voorafgaand aan het hem gegeven ontslag er bezwaar tegen heeft gemaakt dat zijn ontslag op de agenda van de algemene vergadering van aandeelhouders werd geplaatst. Het hof concludeert dat Medtronic niet alleen met de nodige voorzichtigheid te werk is gegaan, maar in de gegeven omstandigheden ook voldoende voortvarend, zodat het aan werknemer verleende ontslag hem onverwijld in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW is gegeven.

Voor zover Medtronic een beroep doet op artikel 6:248 BW dient zij – conform artikel 150 Rv – te bewijzen dat werknemer de ‘side-letter’ inderdaad voor eigen gewin heeft opgesteld. Werknemer heeft dit namelijk gemotiveerd betwist. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-03-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:BZ5111

Zaaknummer: HD 200.094.152/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, M.J.H.A. Venner-Lijten en A.P. Zweers-van Vollenhoven

Advocaten: D.J.A. Smit en Ph.C.M. van der Ven

Wetsartikelen: 7:677 BW en 6:248 BW