

RECHTSPRAAK

werknemer/Ifo Nederland B.V.

Ontslagbesluit buiten vergadering rechtsgeldig genomen. Bestuurder voldoende in de gelegenheid gesteld om hierover advies uit te brengen. Arbeidsovereenkomst echter niet rechtsgeldig beëindigd. Vordering tot doorbetaling van loon toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2013 in dienst getreden bij Ifo in de functie van managing director, nadat hij op 19 november 2012 was benoemd tot (enig) statutair bestuurder van Ifo. In augustus 2017 hebben partijen de toekomstige bedrijfsvoering van Ifo besproken, waarvan een functiewijziging van werknemer onderdeel zou uitmaken. Op 11 september 2017 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden, waarna aan werknemer een brief is overhandigd. Hierin is onder meer aangegeven dat de aandeelhouder voornemens is om werknemer als bestuurder te ontslaan. Diezelfde dag heeft Ifo werknemer bij brief een voorstel gedaan voor een nieuwe functie binnen Ifo. Op 12 september 2017 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 18 september 2017 is door de aandeelhouder van Ifo buiten vergadering, schriftelijk en met algemene stemmen besloten om werknemer per direct als statutair bestuurder te ontslaan, alsook dat de arbeidsovereenkomst van werknemer per 31 oktober 2017 zal eindigen. Bij brief van 27 oktober 2017 heeft de advocaat van werknemer de advocaat van Ifo medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen dient te worden voortgezet, waarna de advocaten van partijen overleg hebben gevoerd over de kwestie. Dit heeft niet geleid tot een oplossing. Op 19 december 2017 heeft Ifo werknemer een transitievergoeding betaald. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat het ontslagbesluit niet rechtsgeldig is genomen en nietig is, dan wel vernietigbaar, alsmede doorbetaling van het salaris vanaf 1 november 2017.

Oordeel

Het onderhavige ontslagbesluit is buiten vergadering genomen door de aandeelhouder van Ifo. De rechtbank is van oordeel dat werknemer voldoende in de gelegenheid is gesteld om voorafgaand aan dat besluit hierover advies uit te brengen. Begin augustus 2017 is met werknemer diverse malen gesproken over zijn functioneren, waarbij besproken is dat C werknemer zou gaan opvolgen als general manager. In september 2017 is vervolgens aan werknemer mondeling en schriftelijk medegedeeld dat en waarom zijn functioneren niet naar wens was, waarna werknemer in de gelegenheid is gesteld om hierop te reageren. Werknemer was dus op de hoogte van het voornemen van Ifo GmbH en heeft daarop uitgebreid gereageerd en gemotiveerd uiteengezet waarom hij bezwaar maakt tegen het voorstel om hem

te ontslaan en een andere statutair bestuurder te benoemen. Dat werknemer zijn reactie later, na terugkomst van vakantie, nader wilde toelichten kan zo zijn, maar dat maakt nog niet dat werknemer niet van zijn raadgevende stem gebruik heeft kunnen maken. Bovendien is onweersproken dat het verweer van werknemer bij Ifo GmbH bekend was en dat hierin juist de redenen waren gelegen dat Ifo GmbH geen vertrouwen meer had in werknemer als statutair bestuurder. Hiermee is voldoende komen vast te staan dat werknemer een adviesmogelijkheid heeft gehad en daar ook gebruik van heeft gemaakt. Werknemer heeft nog betoogd dat sprake is van een wettelijk opzegverbod. Vast staat dat werknemer zich op 12 september 2017 ziek heeft gemeld. Dit was nadat Ifo GmbH werknemer op 11 september 2017 had medegedeeld dat zij als enig aandeelhouder van Ifo het vertrouwen in werknemer als statutair bestuurder had verloren én nadat er reeds enkele gesprekken hadden plaatsgevonden met werknemer over zijn functioneren en ook na het gedane aanbod voor een nieuwe functie. Geconcludeerd kan dan ook worden dat werknemer toen hij zich op 12 september 2017 ziek meldde, reeds kennis had genomen van het voornemen van Ifo GmbH hem als statutair bestuurder te ontslaan. Dat betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte niet geldt. De overige vorderingen van werknemer zijn wel toewijsbaar, nu in de op dezelfde datum als onderhavig vonnis tussen partijen gewezen beschikking (AR 2018-0568) wordt overwogen dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd en daarmee na 1 november 2017 is blijven doorlopen tot de datum van ontbinding, te weten 1 mei 2018, althans totdat de arbeidsovereenkomst eindigt. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen is de transitievergoeding onverschuldigd betaald. Dit bedrag dient dan ook verrekend te worden met het loon dat Ifo aan werknemer over de periode van 1 november 2017 tot 1 mei 2018 nog verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2018:2159

Zaaknummer: C/05/334553 / HA ZA 18-16 / 739 / 538

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: R.R. Suir en A.K. Oberbremer

Wetsartikelen: 69 RV, 2:227 lid 7 BW, 2:244 BW, 6:119 BW, 7:625 WB en 7:670 BW