

RECHTSPRAAK

werknemer/Ifo Nederland B.V.

Ontslagbesluit statutair bestuurder rechtsgeldig, maar arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig beëindigd nu partijen een andersluidende overeenkomst hebben gesloten over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek op e-grond 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 verzoekt onder meer Ifo te gebieden om hem met ingang van 1 november 2017 in een passende functie te plaatsen tegen de arbeidsvoorwaarden gelijk aan het functievoorstel en voldoening van het salaris vanaf 1 november 2017 en verder. Ifo verzoekt onder meer voorwaardelijke ontbinding op de e-grond, dan wel h-grond.

Oordeel

De vraag is of tussen partijen een andersluidende overeenkomst is gesloten op grond waarvan de arbeidsovereenkomst, ondanks het ontslag als statutair bestuurder, niet reeds is geëindigd. Op 11 september 2017 is aan werknemer een voorstel (inclusief arbeidsvoorwaarden) gedaan voor het bekleden van de functie van 'senior inspector and consultant'. Werknemer heeft op dat moment aangegeven dat hij in ieder geval niet kon instemmen met het aangeboden salaris.

Vervolgens heeft Ifo GmbH werknemer bij brief van 18 september 2017 bericht dat hij vanaf die dag niet langer statutair bestuurder van Ifo was, dat zijn arbeidsovereenkomst per 1 november 2017 eindigde, maar ook dat Ifo nog steeds open stond voor een gesprek over een nieuwe functie bij Ifo met ingang van 1 november 2017. Tot slot heeft werknemer bij e-mailbericht van 30 oktober 2017 bericht dat hij de intentie had om zodra hij hersteld zou zijn terug te keren naar Ifo in een nieuwe functie. De rechtbank overweegt dat Ifo in reactie daarop niet heeft aangegeven dat een nieuwe functie voor werknemer niet meer tot de mogelijkheden zou behoren. Ook heeft Ifo haar aanbod niet herroepen. Uit het voorgaande volgt dat partijen een andersluidende overeenkomst hebben gesloten over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst en dat plaatsing van werknemer in een andere passende functie nog immer mogelijk was. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd. Dit betekent dat Ifo gehouden is tot doorbetaling van het loon totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig tot een einde is gekomen.

Het voorwaardelijk tegenverzoek

Naar het oordeel van de rechtbank leveren de door Ifo naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op. Werknemer heeft een andere werknemer die arbeidsongeschikt was en wiens salaris volledig door de ziekteverzuimverzekeraar werd betaald gedurende vele uren werkzaamheden laten verrichten, welke werkzaamheden zijn doorberekend aan klanten. Daarnaast heeft die werknemer voor de door hem verrichte werkzaamheden uitbetaling van zijn 'overuren' verzocht aan Ifo. Dat in het onderhavige geval sprake was van een bijzondere situatie, in die zin dat de betreffende werknemer gedurende de periode dat hij thuis was om zijn echtgenote die terminaal was te verzorgen werkzaamheden heeft verricht, kan zo zijn. Dat rechtvaardigt evenwel niet dat werknemer heeft toegestaan dat een werknemer van wie bekend was dat die als 100% arbeidsongeschikt was aangemerkt en wiens salaris om die reden (volledig) door de verzekeraar werd betaald, gedurende een lange periode gemiddeld twintig uren per week heeft gewerkt en hem deze uren vervolgens heeft laten opsparen, zodat Ifo deze aan hem kon uitbetalen als overuren. Werknemer was als managing director verantwoordelijk voor deze situatie. De rechtbank zal de arbeidsovereenkomst ontbinden met ingang van 1 mei 2018. De rechtbank ziet geen aanleiding om aan werknemer een transitievergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2018:2158

Zaaknummer: C/05/331354 / HA RK 17-328 / 739 / 538

Rechters: C.J.M. Hendriks

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

Wetsartikelen: 2:244 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW, 7:671 lid 1 sub e BW, 7:671b lid 8 onderdeel b BW, 7:673 BW en 7:686a lid 7 BW