

RECHTSPRAAK

Manager (statutair bestuurder) van elektriciteitsbedrijf op Sint Maarten heeft recht op een ontslagvergoeding volgens de kantonrechtर्सformule met C-factor 1,5. Werkgever heeft de gemaakte verwijten niet aannemelijk kunnen maken en zelf ingestemd met een terugkeermogelijkheid naar de functie van ICT-manager.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 2013 in dienst als ICT-manager bij Gemeenschappelijk Elektriciteitsbedrijf Bovenwindse Eilanden (hierna: Gebe), gevestigd op Sint Maarten. Tussen werknemer en Gebe is op 2 december 2021 een opdrachtovereenkomst gesloten waarbij werknemer is benoemd tot Temporary Manager (hierna: TM). Op 17 maart 2022 is Gebe getroffen door een cyberaanval. Werknemer heeft als TM namens Gebe aangifte gedaan van de hack en de afpersing. Aan Aurora Info Tech (AIT) is een opdracht gegeven voor de inzet van een team van cybersecurity-experts en advies. Vanwege gezondheidsklachten van werknemer heeft de RvC in mei 2022 mevrouw X aangesteld als waarnemend TM. Op 18 mei 2022 is een opdrachtovereenkomst gesloten tussen werknemer en Gebe met het oog op de benoeming van werknemer tot statutair directeur, aangeduid als Chief Operating Officer (COO). In deze overeenkomst is een terugkeerbepaling opgenomen in de functie van ICT-manager, of een andere leidinggevende functie indien de ICT-functie niet langer beschikbaar is. Werknemer is arbeidsongeschikt geweest van 1 juni 2022 tot 2 september 2022. De benoeming van werknemer tot COO is op 22 augustus 2022 geformaliseerd. Op 2 september 2022, bij de hervatting van de werkzaamheden na arbeidsongeschiktheid, heeft de RvC werknemer op de hoogte gesteld van het voornemen hem te schorsen als COO, welk besluit op 12 september 2022 daadwerkelijk is genomen. In het schorsingsbesluit staat onder meer dat de schorsing gedurende twee maanden nodig is vanwege een in te stellen extern onderzoek naar wat zich voor en na de hack precies heeft voorgedaan. Vervolgens heeft de RvC een buitengewone aandeelhoudersvergadering uitgeroepen, waarvoor werknemer was uitgenodigd. Op de agenda is het voornemen opgenomen om werknemer te ontslaan als COO. Werknemer heeft op 7 november 2022 hierop gereageerd door onder meer aan te geven het directeurschap op te geven en gebruik te willen maken van de terugkeergarantie. Gebe heeft werknemer na 7 november 2022 niet toegelaten werkzaamheden te verrichten en zij heeft hem sindsdien ook geen loon betaald. Bij vonnis in kort geding is Gebe veroordeeld om werknemer vanaf 7 november 2022 het loon te betalen. Gebe heeft hoger beroep ingesteld tegen het kortgedingvonnis. In deze procedure verzoekt Gebe de arbeidsovereenkomst, voor zover deze nog bestaat met werknemer, te ontbinden zonder toekenning van een vergoeding.

Oordeel

Is er nog een arbeidsovereenkomst tussen partijen?

Het Gerecht volgt Gebe niet waar zij stelt dat de arbeidsovereenkomst met werknemer door de benoeming tot COO van rechtswege is geëindigd. De bepalingen in de opdrachtovereenkomsten hielden telkens uitdrukkelijk iets anders in en werknemer heeft toegelicht dat de mogelijkheid van terugkeer naar de functie van ICT-manager voor hem een essentieel onderdeel was van die overeenkomsten. Gebe heeft hiermee ingestemd en kan hieraan worden gehouden. Doordat werknemer op 7 november 2022 ontslag nam als COO is de voorwaarde ingetreden en is de werking van de arbeidsovereenkomst herleefd.

Ontbinding

Gebe heeft primair een uitgestelde dringende reden aan het verzoek ten grondslag gelegd. Er ontbreekt een subjectieve dringende reden. Daar komt nog bij dat Gebe onvoldoende voortvarend heeft gehandeld om alsnog wegens verwijtbaar handelen of nalaten een ontbinding van de arbeidsovereenkomst uit te spreken. Tussen de uitgebrachte memo en het verzoekschrift liggen (bijna) drie maanden, en dat is te lang. Het Gerecht zal de arbeidsovereenkomst wel ontbinden op grond van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Ontslagvergoeding

Beide partijen nemen tot uitgangspunt dat de tot 2015 in Nederland toegepaste kantonrechtर्सformule moet worden gevolgd. Voor de C-factor (correctiefactor) weegt zwaar dat Gebe de verwijten die zij werknemer maakt, niet aannemelijk heeft kunnen maken. Daarbij komt dat werknemer kan terugzien op een uitstekende staat van dienst, waarin hij herhaaldelijk is gepromoveerd en het voor hem op een klein eiland lastig zal zijn een nieuwe gelijkwaardige baan te vinden. Gelet op alle omstandigheden wordt door het Gerecht geoordeeld dat een C-factor van 1,5 in dit geval billijk is. Daarmee komt de ontbindingsvergoeding uit op NAF 457.231,83 bruto (17 x 17.930,66 x 1,5).

Instantie: Gerecht in eerste aanleg van Sint Maarten

Datum uitspraak: 25-04-2023

Zaaknummer: SXM202300086