

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet (stilzwijgend) beëindigd na vertrek werknemer naar Amerikaanse entiteit. Nauwe verwevenheid tussen werkgever en Amerikaanse entiteit. Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond), met toekenning van transitievergoeding (€ 234.127,27) en billijke vergoeding (€ 150.000).

Feiten

Werknemer is in 1998 bij Bolidt Kunststoftoepassingen B.V. (hierna: Bolidt) in dienst getreden. Op verzoek van Bolidt is hij in 2001 naar Amerika verhuisd en heeft hij een arbeidsovereenkomst met Bolidt Cruise Control Corporation (hierna: BCC) getekend. In 2020 is werknemer teruggekeerd naar Nederland. In april 2022 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Hij heeft zich per 2 januari 2025 beter gemeld. Tussen partijen is een aantal zaken in geschil, waaronder de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen Bolidt en werknemer (stilzwijgend) is geëindigd op het moment dat werknemer naar Amerika vertrok en zo nee, of de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Bolidt niet (stilzwijgend) beëindigd

De arbeidsovereenkomst tussen partijen is niet (stilzwijgend) tot een einde gekomen. Van een (expliciete) opzegging is geen sprake geweest. Van een stilzwijgende opzegging kan geen sprake zijn, nu de wet deze mogelijkheid niet kent en daarbij bovendien sprake is van een contradictio in terminis. Ook is geen sprake geweest van een duidelijke wilsuiting van Bolidt, dan wel van partijen gezamenlijk, dat met de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst met BCC het dienstverband met Bolidt zou worden beëindigd. Ook is van belang dat gebleken is van een zeer nauwe samenhang en verwevenheid tussen Bolidt en BCC, in die zin dat BCC in feite kan worden aangemerkt als een afdeling/onderdeel van Bolidt. Tot slot volgt uit tal van omstandigheden dat Bolidt zich ook na de verhuizing van werknemer in 2001 als werkgever van werknemer is blijven gedragen. Zo werd het loon indirect door Bolidt betaald, staat in het expatvisum van werknemer dat Bolidt de 'buitenlandse werkgever' is, heeft Bolidt jarenlang een collectieve WIA-verzekering voor werknemer afgesloten, werkte werknemer gedurende zijn tijd in Amerika in het bedrijfssysteem van Bolidt en staat in het online systeem van Bolidt dat werknemer werkzaam is geweest bij 'afdeling BCC'. Vaststaat dat werknemer in februari 2020 is teruggekeerd in Nederland en dat hij vanaf dat moment zijn werkzaamheden heeft

verricht vanuit het kantoor van Bolidt. Bolidt is het salaris vanaf dat moment weer rechtstreeks aan werknemer gaan betalen. Kortom, de arbeidsovereenkomst met Bolidt is, ook na de verhuizing van werknemer naar Amerika, blijven bestaan.

Opzegging BCC wordt niet aangemerkt als opzegging Bolidt

Bij brief van 1 februari 2023 heeft BCC de arbeidsovereenkomst met werknemer per 3 maart 2023 opgezegd. De kantonrechter is van oordeel dat deze opzegging niet als een opzegging van de arbeidsovereenkomst met Bolidt kan worden beschouwd. Uit niets blijkt namelijk dat Bolidt in februari 2023 jegens werknemer heeft verklaard dat zij een met hem bestaande arbeidsovereenkomst tegen 3 maart 2023 wilde opzeggen. De brief is afkomstig van BCC en er wordt ook uitdrukkelijk verwezen naar de arbeidsovereenkomst met BCC van juni 2001.

Hoogte loondoorbetaling (bij ziekte)

De kantonrechter oordeelt dat Bolidt over de resterende periode van het eerste ziektejaar gehouden is tot doorbetaling van het volledige salaris van werknemer ten bedrage van (het bruto-equivalent van) € 12.598,94 netto per maand, terwijl werknemer over het tweede ziektejaar recht heeft op 70% van het maximumpremieloon, in beide gevallen vermeerderd met 8% vakantiegeld. Vanaf 2 januari 2025 is werknemer weer volledig arbeidsgeschikt en heeft hij recht op doorbetaling van loon tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Tantiëmeregeling

De kantonrechter is met werknemer van oordeel dat tussen partijen een tantiëmeregeling van kracht is. Dit volgt namelijk uit de arbeidsovereenkomst uit 1999. De kantonrechter ziet aanleiding Bolidt in de gelegenheid te stellen toe te lichten hoe de tantième werd berekend en moet worden berekend. Vervolgens mag werknemer daarop schriftelijk reageren. Iedere beslissing op dit punt wordt dan ook aangehouden.

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond)

De kantonrechter stelt vast dat de arbeidsrelatie tussen partijen vanaf medio 2022 verstoord is geraakt en de verhoudingen sindsdien alleen maar verder zijn verslechterd. Partijen hebben al diverse gerechtelijke procedures tegen elkaar gevoerd en staan vrijwel op alle punten lijnrecht tegenover elkaar. Er bestaat over en weer veel wantrouwen. De tussen partijen ontstane geschillen hebben grote impact op werknemer en zijn gezondheid gehad. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Een goede basis voor een verdere vruchtbare samenwerking ontbreekt volledig. Er is dan ook sprake van een voldragen g-grond. Gelet op de ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, ligt het niet in de rede werknemer nog te herplaatsen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Bolidt moet aan werknemer de transitievergoeding van € 234.127,27 bruto betalen.

Billijke vergoeding

Bolidt heeft de verhoudingen tussen partijen op scherp gezet, onder meer door zich, nadat

werknemer in juli 2022 aanspraak had gemaakt op achterstallige tantième, plotseling op het standpunt te stellen dat er geen arbeidsovereenkomst meer tussen partijen bestond. Vervolgens heeft Bolidt alleen nog maar verder escalerend gehandeld. Zo heeft zij eind 2022 aan werknemer weliswaar een bedrag ter zake van achterstallige tantième aangeboden, zij het dat daarbij als voorwaarde werd gesteld dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen tot een einde zou komen. Dit terwijl werknemer op dat moment arbeidsongeschikt was en hij simpelweg recht had op reeds eerder aan hem toegezegde tantièmes. Door dit ernstig verwijtbaar handelen van Bolidt is uiteindelijk de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 150.000 bruto passend, waarbij hij onder andere rekening houdt met de inkomensschade over een periode van een half jaar en met de omstandigheid dat werknemer recht heeft op een relatief hoge transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4122

Zaaknummer: 11447050 VZ VERZ 24-10292

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: C.C. Roza, S.A. Tan, F.L. Bakker en M.H. Gardien

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:629 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW