

RECHTSPRAAK

werknemer/JFPT BV

Ontslag op staande voet statutair directeur. Het vragen aan en (via betaling op factuur) ontvangen van een 'lening' van een opdrachtnemer van de vennootschap, wijst op het vragen en ontvangen van smeergeld.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2016 benoemd tot statutair-directeur van JFPT. Werknemer heeft het bedrijf DDR bij JFPT geïntroduceerd, waarna JFPT DDR opdrachten heeft verstrekt op het gebied van de besturingstechniek van het machinepark van JFPT. Tijdens een aandeelhoudersvergadering op 26 april 2017, waarbij werknemer niet aanwezig was, is hij ontslagen als statutair bestuurder van JFPT. JFPT heeft als reden voor het ontslag vermeld dat werknemer op 21 maart 2017 aan B, de directeur van DDR, een e-mail gestuurd vanaf zijn privé-e-mailadres, waarin hij B vraagt om een lening van € 10.000. Hij heeft zich smeergeld laten betalen door een voor JFPT zeer belangrijke relatie en heeft zowel JFPT als die relatie daarmee in een gevaarlijke positie gebracht. Werknemer vordert primair onder meer een billijke vergoeding.

Oordeel

Werknemer heeft met het versturen van de e-mail van 21 maart 2017 en de op diezelfde dag verzonden factuur aan B niet gehandeld als van een statutair bestuurder verwacht mag worden. Werknemer heeft B, die via zijn bedrijf opdrachtnemer is van JFPT, in de betreffende mail eerst een hoge omzet en verschillende transacties in het vooruitzicht gesteld om hem vervolgens om een persoonlijke gunst van € 10.000 te vragen, welk bedrag vrijwel direct betaald is. Dit wijst nadrukkelijk op het vragen en ontvangen van smeergeld. Volgens werknemer had hij vanwege de gezondheidssituatie van zijn dochter dringend geld nodig en heeft hij daarom B, die hij al zes jaar kende en een goede relatie van hem was, om een lening gevraagd. Werknemer heeft B echter een factuur van € 10.000 gestuurd in plaats van dat hij een overeenkomst van geldlening heeft opgesteld. Daarnaast is niet te begrijpen waarom werknemer, als hij B inderdaad zo goed kende, er niet voor heeft gekozen hem sec om een bedrag van € 10.000 te vragen maar het betreffende verzoek heeft vermengd met zakelijke aspecten. Werknemer had moeten beseffen dat B aldus mogelijk het idee kreeg dat hij het verzoek van werknemer niet kon weigeren wilde hij de geschetste zakelijke vooruitzichten behouden. Dit geldt temeer nu werknemer zelf ter zitting heeft verklaard dat DDR voor haar inkomsten volledig afhankelijk is van JFPT. Werknemer heeft bovendien geen plausibele

verklaring gegeven voor het feit dat hij een projectnaam van JFPT op de aan B verzonden factuur heeft vermeld. Met zijn gedragingen op 21 maart 2017 heeft werknemer onbehoorlijk en niet integer gehandeld en heeft hij, anders dan van een statutair bestuurder verwacht mag worden, zijn persoonlijke belangen boven de belangen van JFPT én haar contractuele wederpartij DDR gesteld en op die wijze het risico voor JFPT gecreëerd dat zij schade zou lijden doordat verdere overeenkomsten tussen JFPT en DDR op onzakelijke gronden tot stand zouden komen. Dit leverde een dringende reden op voor ontslag en JFPT was dan ook gerechtigd werknemer op staande voet te ontslaan. Uit de stellingen van JFPT vloeit voort dat de betreffende dringende reden onverwijld aan werknemer is medegedeeld. Ten aanzien van de door werknemer gestelde gebreken met betrekking tot de buitengewone AVA van 26 april 2017 geldt dat hij weliswaar op een te korte termijn voor die vergadering is opgeroepen, maar op grond van artikel 23 lid 4 van de statuten van JFPT kunnen in een dergelijk geval niettemin wettige besluiten worden genomen indien alle aandeelhouders vertegenwoordigd zijn, hetgeen het geval was. Vast staat verder dat werknemer van de betreffende vergadering wist en dat hij via zijn advocaat zijn standpunt over het voorgenomen ontslag kenbaar heeft gemaakt. Dat hij vervolgens niet bij de AVA is verschenen en dus verder niet meer is gehoord en zijn advies heeft kunnen uitbrengen, is niet aan JFPT toe te rekenen. Hoewel de handelwijze van JFPT met betrekking tot de auto van werknemer de toets der kritiek niet lijkt te doorstaan, doet dit aan de rechtsgeldigheid van het gegeven ontslag niet af. Wat betreft de door werknemer gestelde overvaltechniek en gestelde gebreken die zouden kleven aan het besluit tot schorsing geldt dat indien werknemer al kan worden gevolgd in deze stellingen, ook dit niets afdoet aan de rechtsgeldigheid van het gegeven ontslag. Nu werknemer rechtsgeldig op staande voet is ontslagen, faalt zijn stelling dat er voor de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst geen redelijke grond aanwezig is en dat JFPT niet heeft voldaan aan haar herplaatsingsplicht. Werknemer maakt dan ook ten onrechte aanspraak op een billijke vergoeding ex artikel 7:669 jo. 7:682 lid 3 onderdeel a BW. De stelling dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst in strijd is met het opzegverbod bij ziekte en dat JFPT daarom op grond van artikel 7:681 lid 1 BW een billijke vergoeding aan werknemer verschuldigd is, slaagt evenmin, aangezien het betreffende verbod niet geldt in geval van een ontslag op staande voet. Ook indien er echter geen sprake was van een ontslag op staande voet, had werknemer op de voet van het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 aanhef en onderdeel b BW geen beroep op het betreffende opzegverbod kunnen doen, nu de gestelde ziekmelding heeft plaatsgehad na het schorsingsbesluit en werknemer op dat moment kon voorzien dat zijn ontslag aanstaande was. Overigens is het nog maar de vraag of werknemer wel ziek was, aangezien hij in zijn e-mail van 20 april 2017 het woord ziek zelf tussen aanhalingstekens heeft geplaatst en noch die melding, noch die 'ziekte' verder is toegelicht. De stelling tot slot van werknemer dat JFPT ernstig verwijtbaar jegens hem heeft gehandeld en daarom een billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid 3 onderdeel b BW aan hem verschuldigd is, faalt vanwege de geldigheid van het ontslag op staande voet ook. Voor zover er aan JFPT al enig verwijt te maken valt, geldt dat deze verwijten niet opwegen tegen het aan werknemer te maken verwijt. De conclusie uit het voorgaande is dat de gevorderde billijke vergoeding zal worden afgewezen. Aangezien er geen sprake is van een onregelmatige opzegging, kan werknemer evenmin aanspraak maken op de

gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:672 lid 10 BW. Ook dit deel van de vordering is dus niet toewijsbaar. Ten aanzien van het gevorderde achterstallige salaris over de periode van 1 tot en met 26 april 2017 heeft JFPT de verschuldigdheid niet betwist, maar een beroep gedaan op verrekening met hetgeen zij in haar tegenverzoek van werknemer gevorderd heeft. Ter zitting heeft JFPT in dit kader nog gesteld dat zij tevens aanspraak kan maken op gefixeerde schadevergoeding en dat de vorderingen van werknemer ook daarmee verrekend dienen te worden, maar aan deze laatste stelling wordt voorbijgegaan nu deze onvoldoende is toegelicht en onderbouwd. JFPT kan jegens werknemer (slechts) aanspraak maken op een bedrag van € 6.655 en het beroep op verrekening van JFPT slaagt dus alleen tot dit bedrag. Dit betekent dat van het aan achterstallig salaris gevorderde bedrag van € 15.817,36 bruto minus de door werknemer gestelde inhouding voor zijn leaseauto van € 1.380,28 bruto, een bedrag van € 6.655 netto niet toewijsbaar is en het resterende bedrag wel. De vordering tot het verstrekken van een specificatie met betrekking tot dit achterstallige salaris zal eveneens worden toegewezen. Hoewel JFPT zonder rechtsgrond niet tot betaling van het salaris over de periode van 1 tot en met 26 april 2017 is overgegaan, ziet de rechtbank in de omstandigheden van het geval geen aanleiding de wettelijke verhoging over dit bedrag toe te wijzen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:3837

Zaaknummer: C/08/203709 / HA RK 17-94

Rechters: W.F. Boele

Advocaten: S.A. van Ierssel, M.M.M. Rooijen en J.L. Souman

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW