

RECHTSPRAAK

werknemer/InvestInFuture Holding B.V.

Werknemer, die wellicht ook statutair bestuurder is, vecht zijn ontslag aan en verzoekt – met succes – herstel van de arbeidsovereenkomst. Hof oordeelt namelijk dat noch sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer, noch van een verstoorde arbeidsverhouding. Afwijzing van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek, toewijzing herstel arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer heeft op 12 oktober 2010 een arbeidsovereenkomst gesloten met IIF Holding BV i.o. Vanaf 1 oktober 2012 is hij voor onbepaalde tijd in dienst bij IIF Holding BV in de functie van Algemeen Directeur. Op 22 september 2016 is werknemer in een bijzondere algemene vergadering van aandeelhouders van IIF Holding BV ontslag aangezegd als bestuurder van de holding. Dat ontslag is later die dag per e-mail bevestigd. Werknemer heeft zich niet bij zijn ontslag neergelegd en heeft bij de rechtbank een procedure aangespannen tot vernietiging van het ontslag. In zijn beschikking van 27 februari 2017 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk op de door IIF Holding BV aangevoerde voorwaarde ontbonden met ingang van 1 april 2017 met als ontslaggrond verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer is van deze beschikking in hoger beroep gekomen. IIF BV heeft verweer gevoerd en primair geconcludeerd tot niet-ontvankelijkheid van werknemer in zijn hoger beroep nu hij zich in zijn hoger beroep niet tot de juiste rechtspersoon heeft gericht.

Oordeel

Niet-ontvankelijkheidsverweer en het verzoek tot rectificatie

Naar het oordeel van het hof lijdt het geen twijfel dat IIF Holding BV op de hoogte was van het hoger beroep en van de inhoud van het hogerberoepschrift. Het rectificatieverzoek is tijdig vóór de mondelinge behandeling verzonden naar het adres waarop zowel IIF Holding BV als IIF BV zijn gevestigd. Een en ander leidt tot het oordeel dat er sprake is van een kennelijke vergissing van werknemer die hersteld kan worden zonder dat verweerster in hoger beroep geschaad is in haar verdedigingsbelang door dat herstel. Het hof zal daarom het verzoek tot rectificatie van werknemer toewijzen.

Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werknemer

IIF Holding BV stelt dat de huur van het kantoorpand is verhoogd van € 20.000 naar € 68.000 per jaar waarbij alle lasten die normaliter bij de verhuurder behoren bij de huurder liggen, terwijl werknemer samen met zijn broer verhuurder van het kantoorpand is en dat deze gang van zaken rondom het kantoorpand pas aan het licht kwam in het rapport van MTH, uitgebracht op 25 mei 2016. Werknemer zou tot dat moment niet transparant zijn geweest over deze situatie en heeft door de nieuwe bestuurders van zijn werkgever niet volledig te informeren verwijtbaar gehandeld. Het hof overweegt als volgt. Uit feiten en omstandigheden blijkt dat de situatie rondom de huur van het bedrijfspand van IIF Holding BV, wat daarvan verder ook zij, reeds bestond sinds 2014 en ook kenbaar was uit de jaarstukken 2014. Gesteld noch gebleken is van enig verwijt vanuit IIF Holding BV als werkgever aan werknemer inzake zijn functioneren in de periode voorafgaand aan oktober 2015. Van enige discussie omtrent de situatie van de huur van het pand waarin IIF Holding BV is gevestigd, zij het huurverhoging dan wel huuroverbreiding, is niets gebleken. De grieven van werknemer tegen het oordeel van de kantonrechter dat hij in dit verband zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat dit een ontbinding van de arbeidsovereenkomst in september 2016 zou rechtvaardigen, slagen derhalve. Volgens werkgever zou werknemer daarnaast verwijtbaar hebben gehandeld door (1) een nieuw aangetreden bestuurslid van de Stichting proberen te verleiden het bestuurslidmaatschap van een ander bestuurslid van de Stichting te beëindigen, (2) de bestuurdersvergoeding voor dat bestuurslid stop te hebben gezet, (3) niet goed te hebben meegewerkt aan het onderzoek dat het bestuur van de Stichting had opgedragen aan MTH, (4) achter de rug van de bestuurders van de Stichting een zogenaamd corporate-governancestuk op te stellen en op te sturen (aan de bestuursleden) waarin meer macht aan de directeur van werkgever, zijnde werknemer, wordt toegekend, (5) slecht beheer van de investeringsportefeuille en (6) betrokkenheid te hebben bij dreigementen van derden aan het adres van het bestuur van de Stichting en het aanvankelijk ontkennen van enige betrokkenheid daarbij. Het hof is van oordeel dat hetgeen IIF Holding BV ten grondslag heeft gelegd aan haar stelling over het verwijtbaar handelen van werknemer, mede in het licht van de gemotiveerde betwisting daarvan door werknemer, onvoldoende is ter onderbouwing van de verwijtbaarheid van het handelen van de werknemer die voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst vereist is. Het voorgaande in onderling verband beschouwd leidt tot het oordeel dat de door IIF Holding BV aangevoerde gronden noch afzonderlijk noch in onderling verband beschouwd kunnen leiden tot het oordeel dat er sprake is geweest van zodanig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer als werknemer dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Verstoorde arbeidsverhouding en h-grond

Ook in deze volgt het hof de overweging van de kantonrechter: uit hetgeen door IIF Holding BV is gesteld, in combinatie met de in het dossier aanwezige stukken, blijkt niet dat er voorafgaand aan 22 september 2016, de dag waarop werknemer ontslag is aangezegd als statutair bestuurder, sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen, laat staan van een zodanig ernstige en duurzame verstoring dat voortzetting van de

arbeidsovereenkomst niet geveerd kan worden van werkgever. Voor zover het verzoek is gegrond op artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW geldt dat er sprake moet zijn van andere omstandigheden dan die welke in de aan onderdeel h voorafgaande ontslaggronden zijn genoemd. Gesteld noch gebleken is dat deze er zijn zodat ook deze ontslaggrond als onvoldoende onderbouwd moet worden verworpen. Dit alles leidt tot de conclusie dat het voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden afgewezen nu niet is gebleken van zodanige omstandigheden dat van de werkgever niet geveerd kan worden de overeenkomst in stand te houden. De beslissing van de kantonrechter zal derhalve vernietigd worden en het hof zal overgaan tot herstel van de arbeidsovereenkomst zoals primair verzocht door werknemer, onder dezelfde voorwaarde als waaronder de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen voorwaardelijk heeft ontbonden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-11-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:3782

Zaaknummer: 200.215.593/01

Rechters: M.L.A. Filippini, F. Damsteegt-Molier en H.M. Wattendorf

Advocaten: M.J. van Basten Batenburg en J.H. Vegter

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 361 Rv