

RECHTSPRAAK

***Verlenging van tijdelijk dienstverband van statutair directeur?
Ontslagbesluit in andere procedure aangevochten door werknemer.
Heeft dat gevolgen voor onderhavige procedure? Tussenuitspraak.***

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2019 bij Meerderweert, Stichting primair onderwijs Weert/Nederweert (hierna: Meerderweert) voor de duur van vier jaar (tot 1 januari 2023) in dienst getreden in de functie van voorzitter van de raad van bestuur. Werknemer is tevens benoemd tot statutair bestuurder van Meerderweert. Op het dienstverband is de Cao Bestuurders PO van toepassing. Het loon bedraagt € 8.697,00 bruto per maand, vermeerderd met 8% vakantietoeslag en 6,3% eindejaarsuitkering. Begin januari 2022 verzoekt werknemer een bevestiging dat zijn contract met ingang van 1 januari 2023 met vier jaar wordt verlengd. Werknemer ontvangt op 13 januari 2022 de schriftelijke bevestiging, gedateerd 10 januari 2022, dat de raad van toezicht voornemens is zijn contract te verlengen. Na de vergadering van de raad van toezicht van 26 januari 2022 wordt de bevestiging alsnog ingetrokken en ontvangt werknemer de mededeling dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd per 1 januari 2023 niet zal worden verlengd. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat het dienstverband is verlengd tot 1 januari 2027 en dat de intrekking van de verlenging geen rechtsgevolg heeft.

Oordeel

Naar het oordeel van de rechtbank gaat het in deze procedure over de vraag of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met ingang van 1 januari 2023 met vier jaar is verlengd tot en met 31 december 2026. Is daarvan geen sprake, dan is aan de arbeidsovereenkomst per 31 december 2022 van rechtswege een einde gekomen en bestaan er na die datum geen loonaanspraken (met toebehoren) meer van werknemer jegens Meerderweert en is hij na die datum ook geen statutair bestuurder van Meerderweert meer. Is de verlenging echter wel tot stand gekomen, dan loopt de arbeidsovereenkomst nog steeds door evenals de daaruit voortvloeiende verplichtingen. Tevens is hij dan nog de statutair bestuurder. Los van deze vraag heeft Meerderweert inmiddels ook een rechtspersonenrechtelijk ontslagbesluit genomen waarmee werknemer is ontslagen als statutair bestuurder, voor het geval de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wel is verlengd. Werknemer is het met dit besluit niet eens en vordert in een aparte procedure de vernietiging van dit ontslagbesluit. Daar gaat de onderhavige zaak dus niet over. Maar de uitkomst van die zaak heeft wel gevolgen voor de positie van werknemer, als zou worden vastgesteld dat de arbeidsovereenkomst is verlengd. Als het rechtspersonenrechtelijk ontslagbesluit in stand

blijft, is werknemer immers niet langer statutair bestuurder van Meerderweert. In beginsel betekent dat ook het einde van de arbeidsovereenkomst met Meerderweert, als die er nog blijkt te zijn. Maar als dit ontslagbesluit “sneuvelt”, blijft werknemer in beginsel in functie. Ook de arbeidsovereenkomst loopt dan door. Over deze kwestie is een zitting bepaald die nog niet heeft plaatsgevonden. De rechtbank is van oordeel dat in de brief met de bevestiging van de verlenging geen enkel voorbehoud met betrekking tot de verlenging kenbaar is gemaakt. Had Meerderweert om de een of andere reden nog een slag om de arm willen houden, dan had het voor de hand gelegen dat zij daar in haar reactie op gewezen had. Zou er slechts van een voornemen sprake zijn, dan ligt het op z’n minst voor de hand dat in de brief van 10 januari 2022 iets was opgenomen met betrekking tot de voorwaarden waaraan werknemer zou moeten voldoen om het voornemen in vervulling te doen gaan. Daarvan is geen sprake. De rechtbank oordeelt dat werknemer er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat met hem een verlenging van de arbeidsovereenkomst tot 31 december 2026 was overeengekomen. Dat Meerderweert dat niet heeft beoogd moet dan voor haar rekening en risico komen. Het resultaat van deze mogelijkheid is dat partijen geacht worden een verlenging van de arbeidsovereenkomst tot 31 december 2026 te hebben afgesproken. Ten aanzien van het argument van Meerderweert dat de brief van 10 januari 2022 is ingetrokken overweegt de rechtbank dat zulks niet mogelijk is. Er is immers een (verlengde) arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. Die kan niet ééenzijdig worden beëindigd, daar verzet het gesloten stelsel van het ontslagrecht zich tegen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden in afwachting van de uitkomst in de zaak waarin werknemer onder meer de vernietiging van het ontslagbesluit vordert.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:1672

Zaaknummer: C/03/310275 HARK 22-253

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: G.P.F. van Duren en G.J. Heussen

Wetsartikelen: 7:668 BW, 843a Rv