

## RECHTSPRAAK

Werknemer (53 jaar) is met ingang van 1 oktober 2007 benoemd tot statutair bestuurder van werkgever. Partijen hebben per 1 oktober 2007 een arbeidsovereenkomst ("Geschäftsführer-dienstvertrag") gesloten voor de duur van tweeëneenhalf jaar, derhalve tot en met 31 maart 2010. In 2008 wordt werknemer door de AVA ontslagen wegens het niet goed functioneren en klachten van medewerkers over zijn seksueel getinte opmerkingen. Werknemer berustte in het ontslag, maar vordert thans schadevergoeding wegens schadeplichtig ontslag. Volgens werknemer kon de arbeidsovereenkomst niet tussentijds worden opgezegd en is werkgever derhalve schadeplichtig (€ 203.845,36). Subsidiair stelt werknemer dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag.

De rechtbank oordeelt als volgt. De rechtbank stelt allereerst vast dat Nederlands recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, gelet op artikel 6 lid 2 sub a van het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (EVO). De rechtbank dient te beoordelen of artikel 6.2. van de arbeidsovereenkomst, zoals deze tussen partijen gold, bepaalt of partijen de arbeidsovereenkomst tussentijds konden opzeggen. Partijen verschillen van mening over de uitleg die aan dat artikel gegeven moet worden. De vraag hoe in een schriftelijk contract de verhouding van partijen is geregeld en of dit contract een leemte laat die moet worden aangevuld, kan niet worden beantwoord op grond van alleen maar een zuiver taalkundige uitleg van de bepalingen van dat contract. Voor de beantwoording van die vraag komt het immers aan op de zin die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan deze bepalingen mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Daarbij kan mede van belang zijn tot welke maatschappelijke kringen partijen behoren en welke rechtskennis van zodanige partijen kan worden verwacht. Aan de hand van de hiervoor weergegeven maatstaf komt de rechtbank tot het oordeel dat artikel 6.2. van de arbeidsovereenkomst geen tussentijdse opzeggingsmogelijkheid bevat. De rechtbank stelt vast dat het ongedateerd concept, zoals dat onbetwist tussen partijen voorafgaand aan het definitieve contract, is besproken, wel die mogelijkheid biedt en wel in artikel 6.2 van die overeenkomst. Deze mogelijkheid keert niet terug in de definitieve arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft onbetwist gesteld dat hij daaraan belang hechtte en dat hij dat belang ook kenbaar heeft gemaakt aan werkgever. In datzelfde concept is artikel 6.2., zoals dat in de definitieve overeenkomst is opgenomen, als artikel 6.3. opgenomen. Het verweer van werkgever dat met het definitieve artikel 6.2. een tussentijdse opzeggingsmogelijkheid wordt geboden gaat dan ook niet op. Ook het verweer dat werkgever zich bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst heeft laten inspireren door Duits recht en dat artikel 6.2 in de definitieve overeenkomst om die reden gezien moet worden als tussentijdse opzeggingsmogelijkheid, treft geen doel. Naar Duits recht - dat

overigens hier niet van toepassing is - is een 'fristlose, außerordentlichen Kündigung' min of meer vergelijkbaar met het ontslag op grond van een dringende reden naar Nederlands recht. Daarbij verwijst de rechtbank naar § 626.1 van het Bürgerliches Gesetzbuch. De rechtbank gaat ook voorbij aan het verweer van werknemer dat het ontbreken van een tussentijdse opzeggingsmogelijkheid strijdig zou zijn met rechtspraak van de Hoge Raad (15 april 2005, *JAR* 2005, 117 (Unidek)) waaruit volgt dat de arbeidsovereenkomst tegelijk met het statutair bestuurderschap eindigt. De arbeidsovereenkomst is immers geëindigd en herstel van de arbeidsovereenkomst kan door een statutair bestuurder niet worden gevorderd (artikelen 2:134 en 2:244 BW). Een en ander brengt met zich dat de arbeidsovereenkomst naar het oordeel van de rechtbank niet tussentijds kon worden opgezegd en dat de opzegging derhalve, op grond van artikel 7:667 en 7:677 BW, onregelmatig heeft plaatsgevonden. Op grond van artikel 7:68o BW dient werkgever daarom aan werknemer de gefixeerde schadevergoeding te betalen, bestaande uit het loon voor de tijd dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Dat is op grond van artikel 7:667 lid 3 BW het loon tot de einddatum van het contract, in dit geval 31 maart 2010.

De kantonrechter acht termen aanwezig om deze vergoeding te matigen (7:68o lid 5 BW). Daarbij acht de kantonrechter van belang dat werknemer maar 5 van de 30 maanden heeft gewerkt. Vergoeding bedraagt 8 maandsalarissen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 25-03-2009

**ECLI:** ECLI:NL:RBARN:2009:Bloo98

**Zaaknummer:** 173436

**Wetsartikelen:** 7:667 BW, 7:68o BW en 6 EVO