

RECHTSPRAAK

Voorgenomen schadeplichtige opzegging statutair directeur niet onrechtmatig, in strijd met goed werkgeverschap of misbruik van recht. XYZ-formule of ABC-formule?

Werknemer (59 jaar) is in 1968 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) Elementis. Vanaf 2006 is werknemer als statutair directeur bestuurder van Elementis. In oktober 2009 is aan werknemer medegedeeld dat Elementis voornemens is hem onregelmatig op te zeggen (onder toekenning van het loon over de contractuele opzegtermijn van vier maanden) en een vergoeding conform de XYZ-formule. Het AVA-besluit is nog niet genomen, omdat eerst het advies van de ondernemingsraad wordt afgewacht. Thans vordert werknemer in kort geding dat de rechter Elementis gebiedt om de opzegtermijn te respecteren en niet onregelmatig op te zeggen, zodat werknemer zelfstandig tijdens de opzegtermijn een ontbindingsverzoek kan indienen en mogelijk een vergoeding conform de ABC-formule kan realiseren.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Omdat nog geen formeel besluit is genomen omtrent het ontslag van werknemer, dient de voorzieningenrechter terughoudendheid te betrachten. Dit is immers een zaak van de aandeelhouders. Een ontslag dat plaatsvindt zonder inachtneming van de wettelijke opzegtermijn leidt niet tot nietigheid van dat ontslag of onrechtmatig handelen jegens één van de betrokken partijen. Door het bepaalde in artikel 7:677 lid 2 en lid 4 BW voorziet de wet in de gevolgen van het ontslag dat plaatsvindt zonder inachtneming van de opzegtermijn. In het geval van ontslag van de statutair directeur door aandeelhouders is dat niet anders. Van onrechtmatigheid kan derhalve geen sprake zijn.

Desalniettemin kan er sprake zijn van schending van het goed werkgeverschap, door een werknemer onregelmatig op te zeggen. In casu draait het om het belang van de ontslagvergoeding. Wordt de ABC-formule toegepast met een $C=1$ of wordt de XYZ-formule toegepast met $Z=0,5$? Naar de voorzieningenrechter oordeelt zijn de formules echter niet bepalend voor het antwoord op de vraag of een door de werkgever, binnen de grenzen en mogelijkheden van de wet, gekozen ontslagroute al dan niet zou leiden tot schending van de eisen van goed werkgeverschap indien en voor zover de werknemer door die gekozen route zal worden verwezen naar een mogelijke gerechtelijke procedure die naar zijn oordeel een minder aantrekkelijke formule kent, waarbij in het midden kan blijven of de XYZ-formule in casu voor werknemer nadeliger zou zijn, nu die formule immers, naar uit de hiervoor genoemde arresten blijkt, naast de ruimte die in de Z-factor is ingebouwd, niet is ontwikkeld in gevallen waarin het ontslag van een statutair directeur aan de orde was.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 10-11-2009

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2009:BK3552

Zaaknummer: 106874 / KG ZA 09-362

Wetsartikelen: 7:611 BW, 6:162 BW en 3:13 BW