

RECHTSPRAAK

Ziegler Brandweertechiek BV/werknemer

Ontslag statutair bestuurder niet kennelijk onredelijk. Hoge bomen vangen nu eenmaal veel wind

Werknemer (57 jaar) is sinds 1980 in dienst van de rechtsvoorganger van ZBT. Vanaf 1992 is werknemer algemeen directeur van ZBT. Vanaf 2001 is de financiële situatie van ZBT verslechterd. Medio 2006 heeft Ziegler (moedermaatschappij) Droege, een organisatieadviesbureau, de opdracht gegeven een onderzoek in te stellen naar de situatie bij ZBT. Droege heeft geconcludeerd dat leiderschap ontbreekt. In juli 2006 heeft een groep werknemers aangedrongen op het ontslag van werknemer. Op 6 september 2006 heeft Droege een kort aanvullend rapport uitgebracht, waarin zij aangeeft dat werknemer ZBT aan de rand van de financiële afgrond heeft gebracht, falende operationele processen heeft veroorzaakt in plaats van deze op te lossen en gebrekkig management heeft gevoerd. Op basis van de gegevens per mei 2006 diende volgens Droege rekening te worden gehouden met een verlies over heel 2006 van € 1.170.000, terwijl een winst van € 225.000 was geprognosticeerd. De AVA heeft werknemer per 1 februari 2007 ontslagen. Naast het gebrek aan leiderschap, werd werknemer voornamelijk verweten zich schuldig te hebben gemaakt aan tegenstrijdige belangbehartiging door ZBT pensioenverplichtingen voor hemzelf aan te laten gaan. De rechtbank heeft het ontslag evenwel kennelijk onredelijk geoordeeld en werknemer een vergoeding van € 83.000 bruto toegekend. Tegen dit oordeel keren ZBT en werknemer zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Met de rechtbank is het hof van oordeel dat werknemer laakbaar gehandeld heeft door de overeenkomst zelfstandig aan te gaan en dat dit handelen voldoende reden is hem te ontslaan. Werknemer heeft niet alleen enkele statutaire bepalingen geschonden – dat kan onder omstandigheden, bijvoorbeeld wanneer niet ter discussie staat dat hij aldus toch in het belang van de vennootschap gehandeld heeft, verschoonbaar zijn in zijn verhouding tot de vennootschap – maar hij heeft juist die bepalingen geschonden, die bedoeld zijn om discussies over een eventuele belangentegenstelling te voorkomen. Juist van een bestuurder van een vennootschap mag verwacht worden dat hij als het gaat om het dienen van de belangen van de vennootschap, en niet van de eigen belangen, boven iedere twijfel verheven is. De overige aangevoerde ontslaggronden (falend management, ontbreken van draagvlak binnen de onderneming) zijn niet vals te noemen, zodat de grieven van werknemer falen.

In het incidentele appel stelt ZBT zich op het standpunt dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is wegens de gevolgen voor werknemer. Het hof oordeelt als volgt. Een statutair directeur heeft een 'hoger afbreukrisico' dan een andere werknemer en loopt het risico ontslagen te worden vanwege het enkele feit dat de resultaten van de vennootschap tegenvallen, hij over onvoldoende draagvlak bij de medewerkers beschikt of het vertrouwen van de aandeelhouders verliest, ook wanneer hem daarvan geen enkel verwijt kan worden gemaakt. Er mag van worden uitgegaan dat bij de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden, waarop een statutair directeur doorgaans de nodige invloed heeft, reeds rekening is gehouden met dit risico doordat een hoog inkomen (inclusief een bonusregeling) is vastgesteld en/of een lange opzegtermijn al dan niet in combinatie met een ontslagvergoeding zijn overeengekomen. Werknemer was ten tijde van het ontslag 53 jaar oud en had het grootste deel van zijn leven bij ZBT gewerkt. Dat betekent, anders dan werknemer meent, niet dat ervan moet worden uitgegaan dat zijn kansen op de arbeidsmarkt gering zijn. Werknemer heeft, zoals hij zelf stelt, veel ervaring als manager. Bovendien heeft hij, via de buitenlandse deelnemingen van ZBT, ervaring in het internationale bedrijfsleven. In een managementfunctie vormt de leeftijd van werknemer, anders dan bij een werknemer in een uitvoerende functie, niet zonder meer een belemmerende factor bij het vinden van ander werk. Dat werknemer enkele jaren na zijn ontslag nog geen ander werk gevonden had, maakt dat niet anders. Doorslaggevend is immers hoe werknemers kansen op de arbeidsmarkt waren ten tijde van zijn ontslag. Gesteld noch gebleken is dat ZBT is tekortgeschoten bij het vergroten van de kansen van werknemer op de arbeidsmarkt. Overigens ligt dat ook niet voor de hand, nu werknemer uit hoofde van zijn functie primair zelf verantwoordelijk was voor het vergroten van de employability van de werknemers van ZBT (waaronder hijzelf). Bijgevolg moet het ontslag niet kennelijk onredelijk worden geoordeeld. Volgt vernietiging van het vonnis van de rechtbank.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-02-2011

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2011:BP7323

Zaaknummer: 200.013.504/01

Rechters: K.E. Mollema, H. de Hek en M.C.D. Boon-Niks

Advocaten: G. Ham en H.T. ten Have

Wetsartikelen: 7:681 BW