

RECHTSPRAAK

X Refined Products BV/bestuurder

Schriftelijk besluit AVA is niet gelijk te stellen aan opzeggingshandeling. Beroep van bestuurder op onregelmatige opzegging en daarmee verval van concurrentiebeding is in casu naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar

Werknemer is in 1996 in dienst getreden van X. Per 24 juni 2005 is hij benoemd tot statutair directeur. Bij besluit van de AVA is werknemer als bestuurder ontslagen. Tevens is zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Op 2 augustus 2013 heeft werknemer van X een opzeggingsbrief ontvangen die is gedateerd op 31 juli 2013 en die blijkens poststempel op 1 augustus 2013 bij het postbedrijf is aangeboden. Deze brief luidt onder meer: “... the shareholders resolved that you are removed from your position as statutory director of the Company with immediate effect as of July 29, 2013. The shareholders also decided to terminate your employment contract taking into account the statutory notice period of four months, which will lead to a termination of the employment contract on December 1, 2013.” In dit geding vordert werknemer een verklaring voor recht dat X de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd tegen een eerdere dag dan tussen partijen gold en dat X schadeplichtig is jegens werknemer en, voorts, veroordeling van X om aan werknemer te betalen de gefixeerde schadevergoeding op grond van artikel 7:677 lid 4 jo 7:680 lid 1 BW, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 januari 2014 en de bepaling dat X geen rechten kan ontlenen aan het met werknemer overeengekomen concurrentiebeding. Als gefixeerde schadevergoeding is toegewezen een bedrag van € 27.924,75.

Het hof oordeelt als volgt. Op de arbeidsovereenkomst van werknemer is de cao van X geïncorporeerd. Uit deze cao volgt dat een arbeidsovereenkomst moet worden opgezegd. Het hof volgt X niet in haar verweer dat de arbeidsovereenkomst met werknemer is geëindigd (per 1 december 2013) als gevolg van het enkele besluit van de AVA op 29 juli 2013 en dat kennisgeving van dat besluit aan werknemer niet nodig was om het einde van de arbeidsovereenkomst per 1 december 2013 te bewerkstelligen. Tegen de achtergrond van de cao-regeling tussen partijen betreffende het ontslag van werknemer diende X de weg van opzegging van de arbeidsovereenkomst te volgen om uitvoering te geven aan het besluit van 29 juli 2013. De brief van X van 31 juli 2013 moet in het licht van een en ander ook redelijkerwijs als een zodanige opzegging worden begrepen en niet, zoals X bepleit, “louter (...) ter verslaglegging van hetgeen in de aandeelhoudersvergadering is besloten”. Opmerking verdient nog dat het standpunt van X moeilijk verenigbaar is met de strekking van de opzegtermijn die voor werknemer gold en waarvan X ook vond dat zij deze in acht moest

nemen. Eveneens is juist het oordeel van de rechtbank dat voor de werking van de verklaring strekkende tot opzegging van de arbeidsovereenkomst, deze verklaring de persoon tot wie zij is gericht in beginsel moet hebben bereikt (ontvangsttheorie).

Met betrekking tot het concurrentiebeding oordeelt het hof als volgt. Aan alle omstandigheden van het geval (lange onderhandelingen over voorwaarde van beëindiging, vrijstelling van werkzaamheden en het feit dat werknemer moeilijk bereikbaar was bij AVA-opzegging) verbindt het hof de conclusie dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werknemer zich erop beroept dat de niet tijdige verzending van de opzeggingsbrief van 31 juli 2013 tot gevolg heeft dat het gegeven ontslag leidt tot schadeplichtigheid van X (wegens het niet in acht nemen van de geldende opzegtermijn) en tot verval van het concurrentiebeding op de voet van artikel 7:653 lid 3 (oud) BW.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-07-2015

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2015:3067

Zaaknummer: 200.153.825/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, D.J. van der Kwaak en A.M.A. Verscheure

Advocaten: M. Spithoven en I.M.C.A. Reinders Folmer

Wetsartikelen: 7:667 BW, 2:244 BW en 7:653 BW