

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Geen kennelijk onredelijke opzegging arbeidsovereenkomst statutair bestuurder. Een gebrek aan vertrouwen in een bestuurder zal veelal ook leiden tot het vertrek van de bestuurder. Met dit afbreukrisico wordt in het algemeen rekening gehouden bij het vaststellen van de arbeidsovereenkomst.

X staat met ingang van 1 juni 2004 in het Handelsregister als bestuurder van Y N.V. (hierna: Y). In de loop der jaren is de arbeidsovereenkomst met X aangevuld met een drietal addenda. In opdracht van de raad van commissarissen (hierna: RvC) van Y is een rapport uitgebracht over de bezoldiging van de directie van Y over de jaren 2004 t/m 2011. Naar aanleiding van dit rapport heeft de RvC X verzocht om bepaalde informatie te verstrekken. Op 11 november 2012 heeft een algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: AVA) plaatsgevonden, waarbij het besluit is genomen om over te gaan tot ontslag van X als statutair bestuurder. X vordert onder meer voor recht te verklaren dat het ontslag van X kennelijk onredelijk is en Y te veroordelen tot betaling van schadevergoeding. De rechtbank heeft de vorderingen van X afgewezen. Tegen dit vonnis komt X in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Uit hetgeen aan X wordt verweten (wederzijds verlies van vertrouwen) valt in ieder geval af te leiden dat van de zijde van Y zeker vanaf medio 2012 geleidelijk aan het vertrouwen in een afdoende functioneren van X teloor is gegaan. Dat ook van de kant van Y weinig tot geen vertrouwen meer bestond in de andere directeur en in de RvC blijkt genoegzaam uit de wijze waarop de correspondentie vanaf medio juli 2012 mede door diens advocaat is gevoerd. Het ontbreken van vertrouwen tussen een directeur van een vennootschap en de overige directieleden en de RvC, vormt reeds in het algemeen, gezien de wezenlijke rol die al deze organen in een vennootschap spelen, voldoende grond om ook tot een beëindiging van de arbeidsrechtelijke relatie over te gaan. Ook indien de verwijten, zoals in dit geval een ondeugdelijke kilometerregistratie, mogelijk al te sterk zijn aangezet, dan nog blijven minst genomen terecht vraagtekens te stellen bij de door X aan de dag gelegde houding bij de fiscaal georiënteerde vragen daaromtrent aan de kant van Y. Verder is van belang dat X in de voorafgaande jaren de nodige extra vergoedingen heeft geclaimd, waarvoor een min of meer sluitende onderbouwing gezien het overeengekomen salaris en de daaraan gekoppelde werktijden zijnerzijds ontbreekt. De stelling van X dat in wezen de in de AVA aangevoerde reden voor ontslag elke grond ontbeert en dus vals is, is aldus onjuist. Door X is gesteld dat de werkelijke reden voor zijn ontslag de wens van Y is om X door een vroegtijdige opzegging een financieel aantrekkelijke en tussen partijen overeengekomen exitregeling te onthouden. Uit

de correspondentie tussen de RvC en X blijkt echter dat tussen partijen geen discussie bestond over de geldigheid van de betreffende vergoedingsclausule, dat de RvC daar ook niet aan wilde tornen en dat ook in een nieuw te sluiten aangepaste arbeidsovereenkomst de verworven rechten zouden worden geëerbiedigd. X heeft derhalve op geen enkele wijze in de procedure onderbouwd dat het bestaan van deze regeling heeft geleid tot een zodanige verdeeldheid van partijen dat Y daarom van X af wilde. Wat betreft het gevolgcriterium wordt overwogen dat wanneer de bestuurder geen voldoende draagvlak meer heeft bij de medewerkers, de RvC het vertrouwen in de bestuurder kan verliezen. Een gebrek aan vertrouwen zal veelal ook leiden tot het vertrek van de directeur. Met dit afbreukrisico wordt in het algemeen rekening gehouden bij de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden. Onderdeel van dit afbreukrisico is de kans op een aanzienlijke inkomensterugval indien na ontslag niet aansluitend elders een gelijkwaardige functie wordt gevonden. Voor een aanvullende voorziening is daarom slechts onder bijzondere omstandigheden reden. Deze bijzondere omstandigheden zijn hier niet aanwezig. X heeft in de jaren als statutair bestuurder een aanzienlijk inkomen genoten. Daarnaast kan worden vastgesteld dat X inmiddels een aanzienlijk vermogen aan vastgoed bezit evenals een niet gering bedrag aan levensloopregeling en verdere beleggingen. Derhalve ontbreken de bijzondere omstandigheden die de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Y kennelijk onredelijk maken. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-03-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:1180

Zaaknummer: 200.169.644/01

Rechters: D. Kingma, C.M. Aarts en G. Boot

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en E.P. Groenewegen-Caris

Wetsartikelen: 7:681 BW