

RECHTSPRAAK

## werkgever/werknemer

### ***Ontbinding arbeidsovereenkomst statutair bestuurder (h-grond) wegens onoverbrugbaar verschil van inzicht over de ondernemings- en managementstructuur. Nakoming contractuele bepaling over pensioenvoorziening.***

Werknemer is op 1 februari 2003 in dienst getreden. Hij is sedert 1 juni 2013 voor een periode van vier jaar benoemd tot bestuurder in de functie van financieel directeur/chief financial officer (hierna: CFO). Op 9 oktober 2015 is werknemer in het ziekenhuis opgenomen met hoge bloeddruk en burn-outklachten. Sinds die datum en tot heden is werknemer volledig arbeidsongeschikt. Op 18 april 2016 is werknemer door de raad van commissarissen (hierna: RvC) gehoord over zijn voorgenomen ontslag, waarna de RvC werknemer bij besluit van 20 april 2016 heeft ontslagen als statutair bestuurder. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel g en h BW en aan werknemer een vergoeding toe te kennen van € 232.000 bruto, met de vaststelling dat in deze vergoeding de wettelijke transitievergoeding, alsmede iedere andere vergoeding (voor zover door werkgever verschuldigd) is inbegrepen. Werkgever heeft aangevoerd dat het takenpakket van werknemer als CFO na de *delisting* aanzienlijk is verminderd en dat de managementstructuur is gewijzigd, in die zin dat de aandeelhouder prijs stelt op samenwerking met één directeur die aan het hoofd staat van een managementteam, waardoor aan een CFO minder behoefte bestaat. Volgens werkgever heeft werknemer echter geweigerd om deze situatie onder ogen te zien en bleef hij vasthouden aan zijn rol en takenpakket als CFO van vóór de *delisting*. De algemeen directeur en de RvC hebben unaniem het vertrouwen in een verdere samenwerking met werknemer opgezegd. Gegeven het ontslag van werknemer als statutair bestuurder en de uitholling van zijn functie als CFO is het ook onmogelijk voor werknemer om arbeid te verrichten die gericht is op realisatie van het ondernemersdoel van werkgever, en zou terugkeer leiden tot een onwerkbaar situatie op managementniveau, aldus werkgever. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Bij toewijzing van de ontbinding verzoekt werknemer werkgever te veroordelen om aan hem een vergoeding te betalen van € 464.000 bruto en om de in de overeenkomst van 7 maart 2013 in artikel 12 lid 6 bedoelde verplichting na te komen.

De rechtbank oordeelt als volgt. Er is sprake van een redelijke grond voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW. Gelet op de stukken, waaronder de verklaringen van de voorzitter van de RvC en een coach, is voldoende gebleken dat werknemer na de

*delisting* niettemin is blijven vasthouden aan zijn 'oude' rol als CFO en niet, althans onvoldoende is meegegaan in de wens van werkgever om haar ondernemingsstructuur te wijzigen en te komen tot een eenhoofdige directie, met bijbehorende wijzigingen ten aanzien van de functie van werknemer als CFO. Ook op de zitting heeft werknemer gesteld dat hij graag zag en ziet dat zijn positie als CFO gehandhaafd blijft en dat hij die functie blijft bekleden. Dit verschil van inzicht over de managementstructuur en de invulling van de functie van werknemer als CFO, en de vruchteloze gesprekken en pogingen van partijen om daarin een oplossing te bereiken, hebben ertoe geleid dat de aandeelhouder, de voltallige RvC en de CEO het vertrouwen in verdere samenwerking met werknemer hebben verloren. Dat heeft ook geleid tot het ontslag van werknemer als statutair bestuurder. Onder die omstandigheden valt niet in te zien dat de arbeidsovereenkomst van werknemer nog zinvol kan worden voortgezet. De rechtbank ziet geen reden om aan te nemen dat het vertrouwen nog hersteld kan worden. Gelet op deze vertrouwensbreuk is sprake van omstandigheden zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW, die zodanig zijn dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Anders dan werknemer betoogt, betreft dit een zelfstandige en voldragen grond voor ontbinding. Daarbij neemt de rechtbank ook in aanmerking dat blijkens de wetsgeschiedenis ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW onder meer gerechtvaardigd kan zijn in geval van een manager met wie verschillen van inzicht bestaan over het te voeren beleid (*Kamerstukken II 2013/14, 33818, 7, p. 130*). Herplaatsing ligt gelet op het voorgaande niet in de rede. Werknemer wordt niet gevolgd in zijn stelling dat het opzegverbod tijdens ziekte in de weg staat aan ontbinding. Het verzoek staat los van de ongeschiktheid wegens ziekte van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Partijen zijn het erover eens dat werknemer op grond van artikel 12 lid 2 van de overeenkomst bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in ieder geval aanspraak heeft op een contractuele vergoeding ter hoogte van één jaarsalaris, te weten € 232.000 bruto. Nu werkgever heeft gevraagd om toekenning daarvan aan werknemer, zal dit onder de beslissing op het verzoek worden opgenomen. Overeenkomstig het verzoek van werkgever zal daarbij worden bepaald dat in deze vergoeding de wettelijke transitievergoeding, alsmede iedere andere vergoeding is inbegrepen. Werknemer heeft gesteld dat in artikel 12 lid 2 van de overeenkomst van 7 maart 2013 ook staat dat de schadeloosstelling maximaal tweemaal een jaarsalaris kan bedragen, als de hoogte van de schadeloosstelling van één jaarsalaris kennelijk onredelijk is als bedoeld in artikel 7:681 (oud) BW. Geoordeeld wordt dat werknemer zijn stelling dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag onvoldoende heeft onderbouwd. Voor zover werknemer bij wijze van tegenverzoek heeft gevraagd om toekenning van een contractuele vergoeding van € 464.000 bruto, althans een hogere vergoeding dan € 232.000 bruto, wordt dit verzoek afgewezen.

Werknemer heeft daarnaast verzocht om werkgever te veroordelen om de in artikel 12 lid 6 van de overeenkomst van 7 maart 2013 genoemde verplichting na te komen. De rechtbank begrijpt deze vordering aldus dat bedoeld wordt werkgever te veroordelen tot nakoming van de in dat artikel genoemde pensioenvoorziening. Werknemer stelt terecht dat gelet op de

onderlinge samenhang van de leden 2, 3, 4 en 6 van artikel 12 moet worden geconstateerd dat in artikel 12 lid 6 een kennelijk foute verwijzing staat naar artikel 12 lid 3 en 4, en dat evident is bedoeld om te verwijzen naar artikel 12 lid 2 en 3. De door werkgever overgelegde verklaring van de huidige voorzitter van de RvC, waarin wordt toegelicht wat diens visie is op de bedoeling van artikel 12 lid 6, is geen reden om tot een ander oordeel te komen. Op de zitting is gebleken dat hij niet bij de totstandkoming van de overeenkomst betrokken is geweest. Zijn visie kan dan ook geen rol spelen bij de vraag wat partijen over en weer van elkaar mochten verwachten. Daarentegen is wel relevant de stelling van werknemer, die door werkgever niet dan wel onvoldoende is weersproken, dat een lid van de RvC bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst heeft opgemerkt dat werknemer bij ontslag recht heeft op een pensioenvoorziening. Daarvan uitgaande mocht werknemer ook in dat verband redelijkerwijs verwachten dat de pensioenvoorziening van artikel 12 lid 6 van toepassing zou zijn in de situatie die hier aan de orde is. De vordering van werknemer wordt toegewezen, in die zin dat werkgever gehouden is om de in artikel 12 lid 6 van de overeenkomst van 7 maart 2013 opgenomen pensioenvoorziening jegens werknemer na te komen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 13-07-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2016:5666

**Zaaknummer:** C/15/242225 / HA RK 16-74

**Rechters:** H.A. Pott Hofstede, P.J. Jansen en M. Goedhuis-Visser

**Advocaten:** M.P. van Broeckhuijsen, M.B. Vestering en R.A.A. Duk

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW