

RECHTSPRAAK

werknemer/FPI

Geen grondslag voor toekenning billijke vergoeding aan statutair bestuurder/werknemer na ontslag op grond van artikel 7:682 lid 3 onderdeel a of b BW. Ontslag voldoet niet aan de e- en g-grond, wel aan h-grond. Toekenning vergoeding opzegtermijn en vernietiging concurrentiebeding in verband met beperkte reikwijdte van het beding en zwaarder drukken-criterium.

Werknemer is met ingang van 1 juni 2006 in dienst getreden bij FPI Holding Company B.V. (hierna: FPI), onderdeel van de FPI-groep, in de functie van financieel directeur Europa. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft binnen FPI verscheidene functies uitgeoefend, laatstelijk, vanaf 1 januari 2015, de functie van statutair bestuurder van FPI en haar drie werkmaatschappijen. Binnen de FPI-groep legt het Europees Leadership Team (hierna: ELT), aangevoerd door werknemer, verantwoording af aan het corporate management team (hierna: CMT) over de activiteiten van de FPI-groep in Europa. Op enig moment is tussen partijen onenigheid ontstaan over de wijze waarop werknemer zijn functie uitoefenende en hierover communiceerde. Partijen hebben geen overeenstemming kunnen bereiken over beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Daarop volgde een voorgenomen besluit van FPI om werknemer te ontslaan als statutair bestuurder, met als reden voor dit besluit het niet informeren van het CMT door het ELT over 'uncollected debts' en een verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en FPI. De OR van FPI is om advies gevraagd inzake het voorgenomen besluit tot ontslag van werknemer als statutair bestuurder en heeft geadviseerd het ontslag nogmaals te herzien. Op 29 april 2016 is werknemer buiten vergadering toch door de aandeelhouder ontslagen als statutair bestuurder. Tevens is door FPI besloten om de werknemersrelatie met werknemer op te zeggen met toekenning van een transitievergoeding en een vergoeding ter hoogte van het loon gedurende de opzegtermijn van twee maanden. Werknemer verzoekt in deze procedure onder meer om een billijke vergoeding van € 200.000 bruto, het te weinig betaalde deel van het loon over de opzegtermijn (die volgens hem langer is dan twee maanden) en vernietiging van het concurrentiebeding. FPI heeft verweer gevoerd.

De rechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft gesteld dat vanwege het ontbreken van e-, g- of h-grond van artikel 7:699 BW er geen redelijke grond voor opzegging van zijn arbeidsovereenkomst was. Vooropgesteld wordt dat het karakter van de billijke vergoeding als bedoeld in de a-grond van artikel 7:682 lid 3 BW (strijd met grondenstelsel) fundamenteel

verschilt van het karakter van de vergoeding bij de b-grond (ernstig verwijtbaar handelen of nalaten). FPI verwijt werknemer dat hij, terwijl hij wist dat er een bedrag van € 1,9 miljoen aan vorderingen openstond, dit niet tijdig aan het CMT heeft gemeld. Doordat de bedrijfseconomische context van de debiteurenstand in december 2015 ten bedrage van € 1,9 miljoen ontbreekt, kan de rechtbank onmogelijk beoordelen en wegen of dit dermate excessief was dat werknemer dit als eindverantwoordelijke voor FPI in Europa zonder meer aan CMT had dienen te rapporteren of dat het vanwege het feit dat deze debiteurenstand helemaal niet bijzonder was, hij het CMT hiermee niet hoefde lastig te vallen. Aan de e-grond is niet voldaan. Met betrekking tot de ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding oordeelt de rechtbank dat, alhoewel het op zichzelf genomen niet vruchtbaar is voor de FPI-groep als de verhouding tussen de CEO en de Vice President European Operations verstoord raakt, niet uit feiten of omstandigheden is gebleken dat deze verhouding ook daadwerkelijk ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Uit het voorgaande vloeit voort dat wel genoegzaam is komen vast te staan dat sprake is van een fundamenteel verschil van inzicht tussen FPI en werknemer over de wijze waarop laatstgenoemde aan zijn functie als bestuurder inhoud dient te geven. Dit verschil is dermate groot dat dit kwalificeert als andere dan de in artikel 7:669 lid 3 onderdeel a tot en met g BW genoemde omstandigheden, die zodanig zijn dat in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Deze h-grond is naar het oordeel van de rechtbank wél voldoende voldragen. Uit hetgeen hiervoor ten aanzien van de e-, g- en h-grond is overwogen, volgt niet dat sprake is van verwijtbaar handelen van de werkgever, laat staan ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De slotsom is dat er geen grondslag is voor toekenning van een billijke vergoeding. Aangezien partijen alleen een verlengde opzegtermijn voor de werknemer zijn overeengekomen, bedraagt ingevolge artikel 7:672 lid 6 BW de opzegtermijn voor de werkgever minstens het dubbele van de opzegtermijn voor de werknemer. Dit betekent dat FPI een opzegtermijn van vier maanden in acht had dienen te nemen. Betreffende het concurrentiebeding oordeelt de rechtbank dat voor zover al moet worden uitgegaan dat werknemer vanwege zijn laatstelijk vervulde functie nog onder de reikwijdte van het concurrentiebeding valt, werknemer door onverkorte handhaving van het beding in verhouding tot de niet nader geduide belangen van FPI onbillijk wordt benadeeld. Doordat nimmer een nieuw concurrentiebeding op rechtsgeldige wijze tussen partijen is overeengekomen, is de rechtbank van oordeel dat een algehele vernietiging van beding met ingang van 1 mei 2016 op zijn plaats is.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:8114

Zaaknummer: C/03/222700 / HA RK 16/142

Rechters: J.J. Groen

Advocaten: S.G.J. Habets en J.J. Margry

Wetsartikelen: 7:629 lid 9 BW, 7:653 lid 5 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e, g en h BW, 7:671 lid 1 onderdeel e en f BW, 7:682 lid 3 BW, 7:686a lid 4 onderdeel a BW en 25 lid 6 WOR