

RECHTSPRAAK

werknemer/FPI Holding Company B.V.

Bestuurdersontslag na incident levert geen h-grond maar g-grond op. Verlengde opzegtermijn leidt tot dubbele opzegtermijn voor werkgever (art. 7:672 lid 6 BW).

Feiten

(Hoger beroep van AR 2016-1050.) 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 heeft in eerste aanleg onder meer 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 verzocht. De rechtbank heeft de laatste twee verzoeken toegewezen. Beide partijen zijn van deze beschikking in beroep gegaan.

Oordeel – bestuurdersontslag: geen h-grond maar g-grond

De bevindingen van het CMT tijdens de operationele review in Europa waren dusdanig alarmerend dat zij zich genooddaakt voelde om in te grijpen. Dat zij van een aantal ELT-leden moest horen hoe hoog de post openstaande vorderingen was, geeft op zichzelf genomen reeds

blijk van een slechte communicatie tussen de ELT-leden onderling. Daarbij kan in het midden worden gelaten of directeur EU Finance & Controle en lid van het ELT dan wel werknemer het juiste verhaal over de wetenschap bij werknemer over de hoogte van de openstaande vorderingen en het al dan niet geven van de instructie om zaken niet aan het CMT te melden, heeft verteld. Dat het openstaande debiteurensaldo aanleiding tot zorg gaf, was een gegeven. Dat werknemer dit heeft ervaren als een aanval op zijn arbeidsethos en integriteit, is een gevoel dat bij hem leeft, maar dat niet blijkt uit hetgeen het CMT hem heeft bericht en ook niet nader is onderbouwd door werknemer. Het CMT heeft steeds inhoudelijk gereageerd op de verwijten die werknemer haar heeft gemaakt en heeft ook steeds gekoerst naar een oplossing om in de toekomst met elkaar te kunnen blijven samenwerken. Het is echter werknemer geweest die wederom (na de bespreking over de invulling van de taken in de nabije toekomst op 16 maart 2016) terugkwam op zijn ervaringen tijdens de review en eerst wilde dat een conflict dat er in zijn ogen bestond, zou worden uitgesproken en opgelost alvorens over de toekomst kon worden gesproken. Op het moment dat CMT in de persoon van de Vice President Human Resource van CMT heeft aangegeven wat hij daarvoor dan nodig had, is het werknemer geweest die vervolgens te kennen gaf dat over een beëindiging van het dienstverband moest worden gesproken. Het hof is op grond van het vorenstaande van oordeel dat zulks geleid heeft tot een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. De opzegging berust dan ook op een redelijke grond terwijl de werkgever niet kan worden verweten ernstig verwijtbaar te hebben gehandeld. Het verzoek om een billijke vergoeding is niet toewijsbaar.

Verlengde opzegtermijn

Naar het oordeel van het hof gaat FPI ten onrechte ervan uit dat partijen ten tijde van het sluiten van hun eerste arbeidsovereenkomst hebben afgesproken dat de opzegtermijn voor zowel werkgever als werknemer te allen tijde één maand zou bedragen. In de contractsbepaling is immers opgenomen dat wordt opgezegd 'met inachtneming van de wettelijke bepalingen'. Op het moment van het opnemen van deze bepaling was de opzegtermijn voor beide partijen één maand maar na verloop van vijf jaren dienstverband zou deze voor de werkgever wijzigen naar twee maanden. Dit verklaart ook waarom in de bepaling in de eerste plaats is opgenomen dat partijen de wettelijke bepalingen in acht zullen nemen. Wanneer partijen een verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer overeenkomen, dan moet voormelde contractsbepaling, gelet op de Haviltex-formule, zo worden uitgelegd dat de opzegtermijn voor de werkgever dan het dubbele bedraagt. De werknemer kan de werkgever in een dergelijk geval houden aan de uit artikel 7:672 lid 6 BW voortvloeiende opzegtermijn.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-03-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:1027

Zaaknummer: 200.201.754/01

Rechters: J.W. van Rijkom, P.P.M. Rousseau en J.M.H. Schoenmakers

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

Wetsartikelen: 7:682 BW, 7:683 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:672 BW