

RECHTSPRAAK

werknemer/T-Systems Nederland B.V.

Ontslag statutair bestuurder wegens h-grond terecht gegeven. Verzoek om toekenning billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid 3 onderdeel a BW afgewezen. Verzoek niet gebaseerd op artikel 7:682 lid 3 onderdeel b BW zodat inhoudelijke behandeling daarvan achterwege kan blijven.

Feiten

De aandeelhouder van TSNL (onderdeel van een internationaal concern) heeft werknemer voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 30 november 2016 benoemd tot statutair bestuurder van de vennootschap. Hieraan voorafgaand is hij onder meer enkele jaren voor TSNL werkzaam geweest in andere functies. Op 21 april 2016 is namens de aandeelhouder van TSNL aan werknemer bericht dat het voornemen was opgevat om hem als bestuurder van de vennootschap te ontslaan. Dit voornemen was onder meer ingegeven door de resultaten van TSNL over de afgelopen twaalf maanden. Op 24 mei 2016 heeft de aandeelhouder van TSNL, na goedkeuring door de ondernemingsraad en negatief advies van werknemer, het besluit genomen om werknemer met onmiddellijke ingang te ontslaan als bestuurder en de arbeidsovereenkomst met hem op te zeggen. Werknemer betwist dat er sprake is van een geldige ontslaggrond. Zo zou volgens hem niet voldaan zijn aan de eisen voor de d-grond en g-grond en kan de h-grond alleen worden toegepast in geval van verschil van inzicht over het te voeren beleid. Bovendien is werknemer van oordeel dat partijen zijn overeengekomen dat TSNL alleen tussentijds mocht opzeggen vanwege ernstig plichtsverzuim. Werknemer verzoekt onder meer veroordeling van TSNL tot betaling van een billijke vergoeding van € 386.110,98 netto gebaseerd op artikel 7:683 lid 3 onderdeel a BW. Volgens TSNL is werknemer in de kern ontslagen om de reden dat het vertrouwen in hem als de juiste persoon om TSNL in moeilijke tijden te leiden en de hoog noodzakelijke turn around te bewerkstelligen heeft verloren. TSNL bestrijdt tevens (de berekening van) de billijke vergoeding.

Oordeel

Sinds de zogenoemde 15 aprilarresten van de Hoge Raad is het vaste jurisprudentie dat een geldig ontslagbesluit van de aandeelhouder in beginsel ook een einde maakt aan de arbeidsrechtelijke verhouding tussen vennootschap en bestuurder. Voor een uitzondering is onder meer plaats indien partijen anders zijn overeengekomen. Volgens werknemer zijn partijen overeengekomen dat TSNL de overeenkomst alleen tussentijds mocht opzeggen vanwege een 'good cause'. TSNL heeft dat betwist. De rechtbank oordeelt met toepassing van de Haviltex-norm dat TSNL op grond van de duidelijke en niet voor misverstand vatbare tekst

van artikel 2 lid 1 heeft mogen aannemen dat ook werknemer de bedoeling heeft gehad om de mogelijkheid van tussentijdse opzegging overeen te komen. De eis van een 'good cause' voor opzegging is in de tekst van het artikel alleen gesteld aan een opzegging zonder inachtneming van een opzegtermijn. Daarvan is geen sprake. Uit het voorgaande volgt dat het ontslagbesluit van de aandeelhouder van TSNL ook een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van TSNL en werknemer. De aandeelhouder heeft niet tot uitdrukking gebracht welke in de wet geregelde grond voldragen is. Dat maakt echter niet dat de opzegging in strijd met artikel 7:669 BW is gedaan. Werknemer had in redelijkheid kunnen en moeten begrijpen dat de opzegging in ieder geval is gedaan op de h-grond: omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer kon de arbeidsovereenkomst na het eindigen van de vennootschapsrechtelijke rechtsbetrekking immers niet meer uitvoeren. De rechtbank verwerpt ook de stelling van werknemer dat de h-grond alleen voldragen kan zijn in die gevallen waarin sprake is van een verschil van inzicht over het te voeren beleid tussen aandeelhouder en bestuurder. Omdat het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding niet is gebaseerd op artikel 7:682 lid 3 onderdeel b BW (ernstig verwijtbaar handelen of nalaten) hoeft de rechtbank onder meer de stelling van werknemer dat hij uitstekend heeft gefunctioneerd, niet inhoudelijk te beoordelen. Al hetgeen partijen daarover hebben aangevoerd blijft dus buiten beschouwing. Voor wat betreft de eis van herplaatsing geldt dat herplaatsing binnen TSNL niet in de rede lag. In dit bijzondere geval kon werknemer bovendien terugvallen op een eerdere arbeidsovereenkomst. Dat is ook een vorm van (her)plaatsing. Het voorgaande leidt tot de slotsom dat de opzegging niet in strijd is geweest met artikel 7:669 BW. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding kan dus niet worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:2131

Zaaknummer: C/16/435036 / HA RK 17-59

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M. Leniger, N.T. Dempsey en J. Stolk

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW, 7:682 lid 3 onderdeel a BW, 7:682 lid 3 onderdeel b BW en 7:671 lid 1 onderdeel e BW