

RECHTSPRAAK

werknemer/Segula Technologies Nederland B.V.

Arbeidsovereenkomst met statutair bestuurder ten onrechte opgezegd wegens omstandigheden die volgens werkgever verband houden met de h-grond. Billijke vergoeding (ad € 100.000) toegewezen, nu de ernstige verwijtbaarheid besloten ligt in het ontbreken van een redelijke grond voor opzegging.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2016 bij Segula Technologies Nederland B.V. (hierna: Segula) in dienst getreden in de functie van 'Managing Director' en is tevens statutair bestuurder. Zijn salaris bedroeg € 8.874 bruto per maand exclusief emolumenten en 8% vakantiegeld, vermeerderd met € 35.000 bruto per jaar bij het behalen van doelstellingen tot € 45.500. Op 7 december 2016 ontving werknemer een uitnodiging voor een buitengewone vergadering van aandeelhouders (hierna: BAVA), waarin zijn ontslag was geagendeerd. De redenen voor het ontslag hadden te maken met het feit dat werknemer (1) geen deel wilde uitmaken van het managementteam, (2) gebrek aan strategie had met betrekking tot sales/klanten, (3) niet in staat was prioriteiten te stellen en leiding te nemen en (4) niet in staat was de Group Leader te coachen en aan het verkoopproces sturing te geven. Tijdens de BAVA zijn de ontslaggronden besproken en is besloten dat de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 februari 2017 zou eindigen. Werknemer verzoekt de rechtbank thans Segula te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ad € 150.000 bruto. Aan dit verzoek wordt ten grondslag gelegd dat Segula de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:699 BW heeft opgezegd, omdat er geen redelijke grond aanwezig was. Segula stelt dat sprake is van een verschil van inzicht over het te voeren beleid en de wijze waarop aan de functie van statutair bestuurder invulling dient te worden gegeven, zodat sprake is van een redelijke grond in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW.

Oordeel

Geen redelijke grond voor ontslag (h-grond)

De rechtbank overweegt dat de door Segula gestelde feiten en omstandigheden niet toereikend zijn voor een ontslag op de h-grond. Het verschil van inzicht over het te voeren beleid is op geen enkel moment voorafgaand aan het ontslagbesluit met werknemer

besproken. Mede gelet op deze omstandigheid kan dan ook niet worden aangenomen dat sprake is van een 'onoverbrugbaar verschil van inzicht'. Een kennelijk andere verwachting van Segula omtrent het functioneren van werknemer kan niet, zonder enige inhoudelijke bespreking met deze laatste, terug te voeren zijn op een verschil van inzicht, omdat dit laatste immers impliceert dat partijen over en weer elkaars inzichten kenden. Voorts is van betekenis dat het op de weg van een werkgever ligt om de werknemer te zeggen hoe hij het wil hebben. Pas als de werknemer zich daaraan niet wenst te conformeren, zou sprake kunnen zijn van een verschil van inzicht als bedoeld door Segula. De rechtbank concludeert dan ook dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet berust op een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW.

Billijke vergoeding toewijsbaar

In het onderhavige geval is sprake van een situatie waarin de ernstige verwijtbaarheid besloten ligt in het ontbreken van een redelijke grond voor opzegging. Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding gaat de rechtbank uit van de volgende omstandigheden. Werknemer is teruggevallen op een WW-uitkering, als gevolg waarvan hij thans 70% van zijn bruto jaarinkomen van € 150.000 heeft ingeleverd. Ook heeft hij voldoende aannemelijk gemaakt dat het ontslag een diffamerende werking heeft en dat hij, na een zeer kort dienstverband, imagoschade heeft opgelopen waardoor het moeilijk is een nieuwe werkgever te vinden. Voorts kan het Segula zwaar worden aangerekend dat zij werknemer zonder signaal vooraf heeft geconfronteerd met zijn ontslag. Met inachtneming van deze omstandigheden wordt de billijke vergoeding vastgesteld op € 100.000 bruto. De in dit verband verzochte wettelijke rente wordt afgewezen, omdat hiervoor is geen grond bestaat.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2017:6931

Zaaknummer: 319534

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden, J.K.B. van Daalen en M.F.M.T. Franke

Advocaten: M.S.J. Top en H.J. Bronsgeest

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:682 lid 3 onderdeel a BW