

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Het gegeven dat werknemer (directeur) op staande voet is ontslagen, alsmede de wijze waarop werkgeefster dit heeft gedaan is ernstig verwijtbaar. Ontbindingsverzoek werkgeefster wordt toegewezen onder toekenning van een contractuele ontslagvergoeding van € 219.827,52, alsmede een billijke vergoeding van € 100.000.

Feiten

Aan werknemer is (via zijn vennootschap 3) een belang in vennootschap 1 van 25% gegeven, waartegenover hij zijn kennis en kunde, netwerk en relaties moest inbrengen. Op 14 november 2003 is werknemer afgetreden als statutair bestuurder. Sindsdien was hij alleen nog op basis van arbeidsovereenkomst werkzaam als directeur van de vennootschap 1. De vennootschap 4 is statutair bestuurder van de vennootschap 1, waarvan 'algemeen directeur' aandeelhouder is. Werknemer is met ingang van 1 mei 2000 bij de vennootschap 1 in dienst getreden. In de arbeidsovereenkomst is een bepaling over ontslagvergoeding opgenomen. Met een aangetekende brief d.d. 28 september 2016 is werknemer op non-actief gesteld. Als redenen zijn aan werknemer opgegeven dat de vennootschap 1 deel uitmaakt van de groep vennootschappen, dat werknemer daarom rekening moet houden met de belangen van de moeder en van de hele groep, maar dat hij dat niet doet. In het bijzonder is werknemer verweten dat hij bij de tender van de gemeente Maastricht heeft tegengewerkt en daarbij de vennootschap 1 en de gehele groep in diskrediet heeft gebracht. Werknemer heeft zich op 29 september 2016 ziek gemeld. Bij aangetekende brief d.d. 18 oktober 2016, heeft de vennootschap 1 werknemer op staande voet ontslagen op grond van 23 redenen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat alle 23 door de vennootschap 1 gebruikte ontslaggronden ongegrond of te licht zijn, dan wel dat daaraan moet worden voorbijgegaan, omdat zij in de ontslagbrief niet zodanig zijn toegelicht dat werknemer zijn standpunt heeft kunnen bepalen. Hieruit volgt dat het ontslag moet worden vernietigd en de loonvordering van werknemer moet worden toegewezen. Vervolgens heeft de kantonrechter onder meer het ontbindingsverzoek van de vennootschap 1 afgewezen. De vennootschap 1 is in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Ontbindingsverzoek

Naar het oordeel van het hof is het geschil tussen partijen voornamelijk terug te voeren op een

verschil van inzicht tussen werknemer enerzijds en de vennootschap 4, en dan met name algemeen directeur anderzijds over het te voeren beleid van de vennootschap 1. Daarbij is ook van betekenis dat, de (financiële) belangen van de vennootschap 1 en de vennootschap 4 niet zonder meer parallel lopen. Voor werknemer was enkel het belang van de vennootschap 1 leidend. Het hof zal eerst en vooral ingaan op de kwestie van de tender (aanbesteding) voor de gemeente Maastricht. Deze kwestie was de aanleiding voor de non-actiefstelling van werknemer en de belangrijkste reden voor het gegeven ontslag op staande voet. In 2016 had de gemeente Maastricht besloten om een tender uit te schrijven. De vennootschap 4 besluit mee te doen aan deze tender. Zij wil daarvoor software gebruiken die door de vennootschap 1 voor SWO is ontwikkeld. De vennootschap 1 verwijt werknemer dat hij de tender voor de gemeente Maastricht heeft gefrustreerd. Hij heeft de werknemers van de vennootschap 1 verboden om medewerking te verlenen aan deze tender. Daarmee heeft werknemer volgens de vennootschap 1 er opzettelijk niet aan meegewerkt om het groepsbeleid te volgen en om synergie te bereiken. Naar het oordeel van het hof kunnen ook deze en andere in deze procedure genoemde voorvallen worden verklaard door het verschil van inzicht tussen werknemer en (met name) algemeen directeur over het te voeren beleid van de vennootschap 1. Voldoende is komen vast te staan dat de arbeidsverhouding tussen de vennootschap 1 en werknemer als gevolg van deze gebeurtenissen ernstig en duurzaam verstoord is en reeds was ten tijde van het ontslag op staande voet. Op grond van al het voorgaande acht het hof de redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel g BW aanwezig. Bij dit oordeel betreft het hof ook dat het mediationtraject dat partijen gevolgd hebben, mislukt is. Het vorenstaande leidt tot de conclusie dat het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen door de kantonrechter. Het ontbindingsverzoek zal worden toegewezen.

Ontslag op staande voet De vennootschap 1 heeft ook grieven gericht tegen het oordeel van de kantonrechter dat erop neerkomt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Het hof verenigt zich met dit oordeel. Het hof merkt allereerst op dat de ontslagbrief zware beschuldigingen bevat. Het hof onderschrijft de opmerking van de kantonrechter dat de vennootschap 1 deze beschuldigingen niet hard heeft gemaakt en lichtvaardig heeft geuit. Voorts hebben de door de vennootschap 1 genoemde feiten onder meer betrekking op de tender voor de gemeente Maastricht. Daarvan heeft het hof reeds geoordeeld dat werknemer geen verwijt kan worden gemaakt. Ook wordt in de ontslagbrief het delen van geheime informatie genoemd. Daarover wordt door het hof overwogen dat geen schending van het geheimhoudingsbeding kan worden vastgesteld. Vervolgens bespreekt het hof nog een aantal gebeurtenissen. Zoals uit het voorgaande al volgt, zijn de verwijten (merendeels) terug te voeren op, of ingegeven door, de tegengestelde financiële en/of zakelijke belangen van werknemer en de vennootschap 4 en de *incompatibilité des humeurs* van werknemer en algemeen directeur. Mede in aanmerking genomen de duur van het dienstverband (sinds 2000), de positie van werknemer bij de vennootschap 1 en de zeer ingrijpende gevolgen van het ontslag voor werknemer, is het hof al met al van oordeel dat de vennootschap 1 niet tot ontslag op staande voet had mogen overgaan op 18 oktober 2016. Daarbij weegt mee dat de vennootschap 1 deze beslissing heeft genomen zonder eerst de zienswijze van werknemer te

vernemen.

Verzoeken werknemer Werknemer heeft in plaats van de transitievergoeding gekozen voor de contractuele vergoeding, als bedoeld in artikel 9 van de arbeidsovereenkomst. Met toepassing van de Haviltex-maatstaf is het hof van oordeel dat werknemer inderdaad aanspraak kan maken op deze vergoeding. Aan het beroep op onvoorziene omstandigheden (art. 6:258 BW) en/of de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 BW) van de vennootschap 1 gaat het hof voorbij. Voor een geval als het onderhavige geldt immers het Besluit overgangsrecht transitievergoeding. Het hof zal een bedrag van € 219.827,52 bruto toewijzen. Voorts is het hof van oordeel dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding ex artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW. Het hof acht het feit dat de vennootschap 1 werknemer op staande voet heeft ontslagen, alsmede de wijze waarop zij dit heeft gedaan ernstig verwijtbaar. De vennootschap 1 heeft hiermee een onwerkbaar situatie in het leven geroepen. Van de vennootschap 1 had mogen worden verwacht dat zij met werknemer in overleg was getreden over de ontvlechting van hun afzonderlijke belangen en een oplossing voor hun situatie met minder vergaande gevolgen/schade. Daar zou enige tijd mee gemoeid zijn, in welke periode werknemer nog salaris zou hebben ontvangen. Deze periode schat het hof op ruim een halfjaar. Mede gelet op de hoogte van het salaris, en de hiervoor besproken verwijtbaarheid, zal het hof een billijke vergoeding van € 100.000 bruto toekennen, waarbij het hof heeft onderkend dat aan werknemer ook een contractuele vergoeding toekomt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-01-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:254

Zaaknummer: 200.219.922/01

Rechters: J.P. de Haan, M. van Ham en A.E. Bos

Advocaten: E.J.M. Vannisselroy en R. Horstman

Wetsartikelen: 6:248 BW, 6:258 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b lid 8 onderdeel c BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:683 BW, 7:686a lid 3 BW en Besluit overgangsrecht transitievergoeding