

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Werkgever heeft statutair bestuurder, zonder waarschuwing en dus volledig uit het niets, na ca. drie maanden ontslagen zonder geldige grond. Billijke vergoeding van € 100.000 voor statutair bestuurder.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2016 bij werkgever in dienst getreden in de functie van managing director, tevens statutair directeur. Op 7 december 2016, de dag van een bespreking, ontving werknemer een uitnodiging voor een buitengewone vergadering van aandeelhouders van werkgever op 22 december 2016 (BAVA), waarin zijn ontslag was geagendeerd. Tijdens de BAVA heeft [Managing Director] de ontslaggronden aan werknemer toegelicht en heeft werknemer verweer gevoerd. Vervolgens is het besluit genomen om werknemer als statutair directeur met onmiddellijke ingang te ontslaan en zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van een maand, dus per 1 februari 2017. Werknemer is vanaf dat moment tot 1 februari 2017 vrijgesteld geweest van het verrichten van arbeid met behoud van loon inclusief emolumenten. Werknemer heeft – voor zover in hoger beroep nog van belang – de rechtbank verzocht werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 150.000 bruto. Werkgever heeft onder aanvoering van vijftien grieven geconcludeerd tot vernietiging van de bestreden beschikking en (samengevat) tot afwijzing van het verzoek.

Oordeel

De rechtbank heeft getoetst of de genoemde redenen voor het ontslag (hierna: de vier ontslagredenen), een redelijke grond opleveren voor het ontslag als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 jo. lid 3 aanhef en onder h BW. De rechtbank is tot de conclusie gekomen (kort gezegd) dat niet kan worden uitgegaan van de juistheid van hetgeen werkgever heeft aangevoerd over de vier ontslagredenen. Volgens werkgever is het ontslag gebaseerd op de h-grond en wordt bij die grond (anders dan bij de d-grond) niet de voorwaarde gesteld dat de werknemer tijdig in kennis wordt gesteld en gelegenheid wordt gegeven om het functioneren te verbeteren. Hoewel inderdaad niet uitdrukkelijk die voorwaarde wordt gesteld in artikel 7:669 lid 3 onder h BW, betekent dat niet dat werknemer volledig in het ongewisse mocht worden gelaten, zoals in dit geval is gebeurd. Werkgever heeft in de toelichting op deze grief herhaald dat hij werknemer heeft ontslagen vanwege een verschil van inzicht over de wijze waarop werknemer aan de functie van statutair bestuurder invulling gaf. Er bestond echter geen verschil van inzicht. Werkgever vond dat werknemer de functie anders moest vervullen, maar

werknemer wist dat niet. Hij kon dat ook niet weten en hij behoeftte zich dat niet te realiseren. Als er al van uitgegaan zou moeten worden dat werkgever twijfels kon hebben over het functioneren van werknemer, dan bestond er in ieder geval aanleiding om dat met hem te bespreken, omdat werknemer nog maar heel kort in dienst was, geen ervaring had als bestuurder en hij de onderneming nog moest leren kennen. De ontslagredenen komen er grofweg op neer dat werknemer te solistisch optrad en dat hij het MT niet bij zijn beslissingen betrok. Uit de overgelegde stukken dient te worden afgeleid dat werknemer wel degelijk overleg heeft gevoerd met het MT en input van de leden van het MT heeft gevraagd. Wat werknemer wordt verweten is dat hij de beslissingen heeft genomen, in plaats van dat hij als lid van het MT de beslissingen liet nemen door het voltallige MT. Het hof ziet niet goed in wat hieraan zo verkeerd is geweest dat al na drie maanden tot ontslag is besloten. Het hof begrijpt evenmin het verwijt met betrekking tot sales. Werknemer heeft zich beziggehouden met sales, maar kennelijk op een andere wijze dan werkgever wenste. Het is niet vreemd of zonder meer onjuist dat werknemer niet zelf actief klanten benaderde. In de regel zal een bestuurder meer coördineren en aansturen, dan zelf actief acquireren. Ook als werknemer wist of had moeten begrijpen dat er bij het MT onvrede over hem bestond, dan betekende dat niet dat hij zich daar direct zorgen over moest maken of dat hij moest doen wat het MT wenste. Zijn positie bracht mee dat het MT het niet altijd met hem eens zou zijn. Dit zijn onderwerpen die besproken hadden moeten worden, niet met (uitsluitend) het MT, maar met [Managing Director]. Die kans heeft werknemer echter niet gekregen. De rechtbank heeft aan werknemer op grond van artikel 7:682 lid 3 sub a BW een billijke vergoeding toegekend van € 100.000 bruto. Enkele grieven zijn gericht tegen de hoogte van de vergoeding. Uit het voorgaande volgt dat ook het hof van oordeel is dat de ernstige verwijtbaarheid van werkgever een gegeven is waarmee rekening dient te worden gehouden bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. In een situatie als de onderhavige is een vernietiging van de opzegging niet mogelijk. Gelet op het bepaalde in artikel 7:671 lid 1 aanhef en onder e BW kon werknemer slechts een billijke vergoeding verzoeken. Het hof benadrukt dat het zeer moeilijk, zo niet onmogelijk is om vast te stellen hoe de carrière van werknemer was verlopen zonder de opzegging, hoe de carrière van werknemer zal gaan verlopen en in welke mate de onderhavige opzegging daarop een negatieve invloed heeft. Het hof acht het door de rechtbank vastgestelde bedrag billijk.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-04-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:1643

Zaaknummer: 200.229.293/01

Rechters: M. van Ham, P.P.M. Rousseau en prof. mr. dr. F.G. Laagland

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

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