

RECHTSPRAAK

## werknemer/Xsens Holding B.V.

***Redelijke grond voor ontslag statutair bestuurder ontbreekt. Niet iedere discussie over uitvoering van beleid leidt tot verschil van inzicht over het te voeren beleid in de zin van de h-grond of tot een verstoring van de arbeidsverhouding in de zin van de g-grond. Toekenning billijke vergoeding.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2009 in dienst getreden bij Xsens Holding B.V. (hierna: Xsens). Op 18 januari 2018 is werknemer door de AvA van Xsens in zijn hoedanigheid van statutair bestuurder ontslagen en is hem als werknemer ontslag per 1 februari 2018 aangezegd. De reden voor het ontslag is gelegen in de omstandigheid dat werknemer in strijd met zijn informatieplicht en zijn geheimhoudingsplicht contacten heeft onderhouden met een onderneming terwijl Xsens op dat moment met een andere partij over een eventuele aandelentransactie onderhandelde. Daarnaast zou werknemer zich herhaaldelijk niet houden aan het beleid van Xsens. Volgens Xsens heeft dit handelen van werknemer geleid tot een vertrouwensbreuk en een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer heeft in zijn ontslag als statutair bestuurder berust en in eerste aanleg onder meer betaling van een billijke vergoeding en bonussen verzocht vanwege het ontbreken van een redelijke grond. De kantonrechter heeft dit verzoek van werknemer afgewezen. Kern van het beroep is dat werknemer van mening is dat geen sprake is van een g-grond of h-grond situatie, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW, zodat een redelijke grond voor zijn ontslag ontbreekt.

### *Oordeel*

#### *Redelijke grond voor ontslag statutair bestuurder*

Naar het oordeel van het hof is geen sprake van een voldragen g-grond en evenmin van een voldragen h-grond in de zin van artikel 7:669 lid 3 BW. De vermelde kwesties kunnen, daargelaten dat zij op zichzelf kunnen bijdragen aan het gebrek aan vertrouwen in werknemer als statutair bestuurder, niet dienen als redelijke grond voor het ontslag in arbeidsrechtelijke zin. Daarbij wordt vooropgesteld dat niet iedere discussie tussen een statutair bestuurder en een aandeelhouder over uitvoering van beleid op zichzelf leidt tot verschil van inzicht over het te voeren beleid in de zin van de h-grond. Evenmin hoeft dit op zichzelf te leiden tot een verstoring van de arbeidsverhouding in de zin van de g-grond. Het gaat erom dat het verschil van inzicht en/of de verstoring zodanig is, dat van de werkgever in redelijkheid niet kan

worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

### *Billijke vergoeding*

Bij de begroting van de billijke vergoeding worden alle omstandigheden van het geval betrokken. Met de gevolgen van het ontslag kan rekening worden gehouden bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het de werkgever te maken verwijt. In het geval van artikel 7:682 lid 3 sub a BW ligt in de schending ervan reeds de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever besloten. Hoewel de e-mails over de 'travel authorization', de rententiebonus-overeenkomst oktober en de profit share 2017-uitkering niet voldoende zijn om een g-grond of h-grond aan te nemen, spreekt daaruit wel de irritatie van Xsens over de houding van werknemer. Volgens Xsens gaf werknemer in zijn hoedanigheid van statutair bestuurder zich te weinig rekenschap van zijn verhouding tot de nieuwe aandeelhouder. Dat werknemer in die setting nog jarenlang en in ieder geval tot het einde van de werkgelegenheidsgarantietermijn op 30 september 2019 in dienst zou zijn gebleven van Xsens staat dan ook bepaald niet vast. Daar komt voor wat betreft de werkgelegenheidsgarantie bij dat deze niet kan worden aangemerkt als een individuele garantie op baanbehoud tot 30 september 2019 die door werknemer kan worden afgedwongen. Het betreft een door de OR gestelde voorwaarde voor een positief advies over de overname en in de bepaling over deze garantie is tevens bepaald dat dit het einde van een arbeidsovereenkomst in een individueel geval op grond van het Nederlandse recht onverlet laat. Voorts wordt als omstandigheid meegewogen dat werknemer al per 1 juli 2018 op basis van een contract voor onbepaalde tijd een nieuwe functie als COO heeft gevonden. Een dergelijke functie bevindt zich op hetzelfde niveau als de functie die werknemer bij Xsens heeft gehad. Het hof neemt in aanmerking dat werknemer over deze arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden in de procedure weinig tot geen inhoudelijke informatie heeft willen verstrekken. Wel zal bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding rekening worden gehouden met het verschil in inkomsten uit het genoten basismaandsalaris inclusief vakantiegeld bij Xsens en de uitkering die werknemer heeft genoten in de periode februari tot en met juni 2018. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 26.000 bruto.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 07-11-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2018:9751

**Zaaknummer:** 200.241.617

**Rechters:** C. Hoogland, M.F.J.N. van Osch en H. Manuel

**Advocaten:** N.W.L. Nijkamp en D.G. Veldhuizen

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:682 BW