

RECHTSPRAAK

Ontslag van werknemer, tevens bestuurder in het familiebedrijf, houdt stand in hoger beroep. Het hof is van oordeel dat sprake is van een voldragen g-grond, waarbij werkgeefster niet (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld.

Feiten

Werkgeefster is eigenaar van een aantal werkmaatschappijen die actief zijn in de staalbouw. De werkmaatschappijen zijn onder meer gevestigd in Nederland en Polen. Tot zijn overlijden in 2019 was de vader van werknemer, de heer X, (indirect) directeur-groootaandeelhouder van X Groep. De aandelen in X Groep worden via X Holding B.V. en Holdco B.V. (hierna: Holdco) gehouden door een administratiekantoor (hierna: de Stak) en zijn gecertificeerd. De moeder van werknemer heeft 100% van de certificaten in haar bezit. De moeder van werknemer zit in het bestuur van de Stak en kan zelfstandig beslissen. Naast haar zitten werknemer, zijn zus, de heer Y en de heer Z in het bestuur van de Stak. Werkgeefster heeft een raad van advies. Werknemer is met ingang van 1 juli 2014 in dienst is getreden van Holdco als algemeen directeur. Met ingang van 21 augustus 2015 is werknemer benoemd tot statutair bestuurder van werkgeefster. In november 2016 is werknemer benoemd tot statutair bestuurder van Holdco. Deze taak heeft hij in 2018 weer neergelegd. Volgens de overgelegde loonstrook van december 2019 is werknemer op 1 april 2018 in dienst getreden van werkgeefster. Werknemer ontvangt zijn salaris via X Groep. Per 11 maart 2019 is de heer A aangesteld als algemeen directeur, tevens statutair bestuurder, van werkgeefster. Op 13 maart 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen twee leden van de raad van advies en werknemer over de portefeuilleverdeling. In mei 2019 heeft een overleg plaatsgevonden tussen de moeder van werknemer, Y, Z, een lid van de raad van advies en A. Op 20 mei 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen Y, Z en werknemer over het neerleggen van zijn rol als statutair bestuurder. In november 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen Y en werknemer, in aanwezigheid van de echtgenote van werknemer. Bij brief van 28 januari 2020 heeft A werknemer uitgenodigd voor een gesprek onder begeleiding van een gecertificeerd mediator. De mediation heeft niet tot een oplossing geleid. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond zonder toekenning van een billijke vergoeding. In hoger beroep betwist werknemer onder meer dat sprake is van een voldragen g-grond en beoogt dat werkgeefster zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen door de manier waarop er met hem is omgegaan na het overlijden van zijn vader.

Oordeel

Anders dan door werknemer is betoogd, constateert het hof dat vóór het overlijden van zijn vader al sprake was van een verstoorde verhouding tussen werknemer en diverse medewerkers van werkgeefster. Dit blijkt naar het oordeel van het hof uit de door werkgeefster overgelegde verklaringen. Voorts is het hof uit de stukken en uit hetgeen door partijen is aangevoerd gebleken dat werkgeefster nog samen met de vader van werknemer een nieuwe (continuïteit)constructie voor werkgeefster heeft bedacht, waarin werknemer geen grote rol was toebedeeld. De vader van werknemer heeft voor zijn opvolging bewust gekozen voor zijn echtgenote met beslissingsbevoegdheid met (de samenstelling van) de Stak en de raad van advies. Dus ook de vader van werknemer had geen vertrouwen (meer) in zijn zoon als (de enige) leidinggevende binnen werkgeefster. Dit blijkt ook en onder meer uit de verklaring van de moeder van werknemer. Blijkens de overgelegde correspondentie hebben na het overlijden van de vader van werknemer diverse gesprekken met werknemer plaatsgevonden, waarin zijn nieuwe rol aan bod kwam en waarin de organisatie óók aan hem heeft laten weten er geen vertrouwen in te hebben dat werknemer een rol op managementniveau zou aankunnen. Het sabbatical werd (met behoud van salaris) aangeboden als laatste kans voor werknemer, met de opdracht om aan zichzelf te werken. Het was derhalve aan werknemer om – al dan niet met hulp – zijn gedrag te veranderen en dat heeft hij niet gedaan. Werkgeefster daarentegen heeft een evaluatiemoment en aan het einde van het sabbatical mediation voorgesteld. Gelet daarop en gelet op alle (eerdere) gesprekken en correspondentie die werkgeefster met werknemer heeft gehad/gevoerd in februari, maart en mei 2019, is het hof van oordeel dat werkgeefster genoeg heeft gedaan om te proberen met werknemer tot een werkbare oplossing te komen. Voor het hof staat daarmee vast dat werknemer op geen enkele wijze van toegevoegde waarde (meer) kan zijn voor werkgeefster, alsook in geen enkele functie binnen het concern. Het hof van oordeel dat sprake is van een voldragen g-grond, waarbij werkgeefster niet (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-02-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:489

Zaaknummer: 200.281.735_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, J.M.H. Schoenmakers en R.J. Voorink

Advocaten: L.V. Claassens en A.J. Hendriks

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW