

RECHTSPRAAK

Koninklijke Wessanen NV/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst statutair directeur wegens disfunctioneren leidt tot C=1. Geen toepassing aanbeveling 3.5. Samenloop ontbindingsvergoeding en contractuele afvloeiingsregeling

Werknemer (64 jaar) is op 30 juni 2003 benoemd tot bestuurder van Wessanen. Op 1 juli 2003 is hij op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van vier jaar in dienst getreden van Wessanen. Deze arbeidsovereenkomst is in 2007 voor de duur van vier jaar verlengd. In de arbeidsovereenkomst staat opgenomen dat bij tussentijdse beëindiging, welke niet aan werknemer te wijten is, werknemer recht heeft op een contractuele afvloeiingsregeling bestaande uit een bruto jaarsalaris. Voorts geldt een opzegtermijn van 12 maanden voor tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst voor Wessanen. Thans verzoekt Wessanen ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren dan wel een verstoorde arbeidsrelatie.

De rechtbank oordeelt als volgt. De omstandigheid dat zowel de raad van commissarissen als de vergadering van aandeelhouders van Wessanen niet langer het vertrouwen heeft in de juiste vervulling van die bijzondere functie door werknemer maakt dat de positie van werknemer niet langer houdbaar is. Aan het voorgaande doet niet af dat Wessanen de weg van het ontbindingsverzoek uitsluitend heeft gekozen om de contractuele opzegtermijn te omzeilen, zoals werknemer betoogt. Wat daar verder ook van zij, artikel 7:685 BW brengt met zich dat ieder van partijen zich te allen tijde tot de rechtbank kan wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. De hiervoor geconstateerde vertrouwensbreuk vormt een dergelijke gewichtige reden. Gelet op het voorgaande zal de rechtbank het verzoek van Wessanen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toewijzen, waarbij de ontbindingsdatum zal worden gesteld op 1 januari 2010.

Op grond van het arrest van de Hoge Raad van 2 april 2004 (LJN: AO1939) dient de rechtbank er vanuit te gaan dat die afvloeiingsregeling zal worden nagekomen, tenzij aannemelijk is gemaakt dat dit niet mag worden verwacht. Partijen twisten over de vraag of werknemer aanspraak maakt op de contractuele ontslagvergoeding. De rechtbank overweegt dat die vraag in een 685-procedure niet kan worden beslecht. Het betreft immers een geschil omtrent de nakoming van een overeenkomst, dat desgewenst in een daarvoor bestemde dagvaardingsprocedure aan de rechtbank zal moeten worden voorgelegd. Dat neemt echter niet weg dat de rechtbank in de onderhavige procedure, gelet op het door Wessanen ingenomen standpunt, aannemelijk acht en dus tot uitgangspunt dient te nemen dat

Wessanen de in artikel 3 vastgelegde beëindigingsvergoeding niet zal betalen. Daarvan uitgaande acht de rechtbank het billijk in deze procedure een ontbindingsvergoeding toe te kennen. De rechtbank gaat er daarbij vanuit dat op de voet van artikel 6:248 BW met deze ontbindingsvergoeding rekening zal worden gehouden indien nakoming wordt gevorderd van de contractuele afvloeiingsregeling. Nu naar het oordeel van de rechtbank de ontstane vertrouwensbreuk tussen partijen voorts een omstandigheid betreft die geheel in de risicosfeer van Wessanen valt en de overige omstandigheden van het geval geen aanleiding geven tot bijstelling van de correctiefactor, dient volgens de kantonrechterformule bij de vaststelling van de ontbindingsvergoeding te worden uitgegaan van een correctiefactor 1. De rechtbank gaat voorbij aan de stelling van Wessanen dat de ontbindingsvergoeding, gelet op aanbeveling 3.5 van de kantonrechtersformule, niet hoger kan zijn dan de verwachte inkomensderving tot 21 september 2010, te weten de dag waarop werknemer de leeftijd van 65 bereikt. Daartoe overweegt de rechtbank dat de aanbeveling weliswaar stelt dat de ontbindingsvergoeding niet hoger kan zijn dan de inkomensderving tot pensioneringsdatum, maar dat daarbij wordt uitgegaan van de pensioneringsleeftijd die de werknemer zelf voor ogen had. Uit hetgeen partijen terzake over een weer naar voren hebben gebracht blijkt dat de pensioneringsdatum van werknemer afhankelijk is gesteld van het moment waarop zijn opvolging was gerealiseerd, hetgeen onzeker was maar blijkens de duur van de arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 juli 2011 zou moeten zijn geschied.

Volgt ontbinding met vergoeding $C=1$.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-12-2009

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2009:BK7262

Zaaknummer: 440756 / HA RK 09-792

Wetsartikelen: 7:685 BW