

RECHTSPRAAK

werknemer/Raedthuys Groep BV

CFO die functie neerlegt omdat hij niet aan de eisen van de directie kan voldoen, heeft zelf ontslag genomen. Geen sprake van dwaling of misbruik nu de kritiek op zijn functioneren niet uit de lucht kwam vallen. Geen recht op contractuele ontslagvergoeding omdat geen sprake is van eenzijdige beëindiging

Werknemer is als financieel directeur (CFO) bij Raedthuys in dienst getreden. Als financieel directeur was werknemer verantwoordelijk voor de financiële afdeling van de onderneming van Raedthuys (controlling, financiële administratie). Nadat in mei een medewerkster op de financiële afdeling was vertrokken, werd werknemer verzocht eerst een afdelingsplan te maken alvorens zou worden besloten over geheel of gedeeltelijke opvulling van de vacature. Het afdelingsplan bleef vervolgens uit, waarna over en weer diverse verwijten zijn gemaakt tussen werknemer en de overige directieleden. Tijdens het directieoverleg van 1 juli 2008 hebben X en Y kritiek geuit op het functioneren van de afdeling financiën, op de rol van werknemer als manager van deze afdeling en op de invulling door werknemer van de functie van financieel directeur. Werknemer heeft toen aangekondigd op zoek te gaan naar een functie buiten Raedthuys. Vervolgens is tijdens deze bespreking als einddatum van de arbeidsovereenkomst tussen Raedthuys en werknemer (uiterlijk) 1 november 2008 overeengekomen. Verder is afgesproken dat niet eerder dan medio september 2008 aan medewerkers van Raedthuys of aan derden mededelingen zouden worden gedaan van het vertrek van werknemer. Deze afspraken zijn op 2 juli 2008 per mail bevestigd. Werknemer heeft vervolgens na overleg zelf zijn instemming per mail bevestigd op 4 juli 2008. Eind juli 2008 stelt werknemer zich op het standpunt dat de beëindigingsovereenkomst onder dwaling of dwang tot stand is gekomen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst per 1 november 2008 rechtsgeldig is geëindigd.

Het hof oordeelt als volgt. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat in de bespreking van 24 juni 2008 het werknemer duidelijk is gemaakt dat Raedthuys vraagtekens zet bij zijn functioneren en dat de mededirectieleden zich afvragen of hij de juiste man op de juiste plek is. Werknemer diende er redelijkerwijs van uit te gaan dat zijn functioneren in het directieoverleg van 1 juli 2008 opnieuw ter sprake zou kunnen komen en dat hij dan ook niet onverwacht werd geconfronteerd met de inhoud van het gesprek van 1 juli 2008. Daaraan voegt het hof nog toe dat ook de op 24 juni 2008 door de mededirectieleden op werknemer geuite kritiek niet uit de lucht kwam vallen. Verder staat vast dat werknemer in zijn brief van 4 juli 2008 niet heeft afgedongen op hetgeen X hem

eerder op 2 juli 2008 per email had bevestigd, namelijk dat het werknemer zelf is geweest die tot de conclusie is gekomen dat hij niet kan voldoen aan de eisen die aan hem worden gesteld en dat het werknemer (zelf) is die de consequenties daarvan aanvaardt. Daaraan voegt het hof nog toe dat de email van X en de daarin vastgelegde afspraken ook nog op 3 juli 2008 zijn besproken tussen X en Y enerzijds en werknemer anderzijds. Omstandigheden, die tot de conclusie zouden kunnen leiden, dat de overeenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot stand gekomen is onder invloed van dwaling aan de zijde van werknemer of misbruik van omstandigheden door Raedthuys, zijn er niet.

Nu de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig door Raedthuys is geëindigd komt werknemer geen beroep toe op de contractuele ontslagvergoeding. Het beroep van werknemer op artikel 6:248 lid 2 BW ter zake faalt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-12-2011

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2011:BVo755

Zaaknummer: 200.069.388 en 200.069.391

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, P.L.R. Wefers Bettink en H. Wammes

Advocaten: C.E. Stratenus en W.A.J. Hagen

Wetsartikelen: 3:13 BW, 6:248 BW en 6:228 BW