

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Geen conversie in dubbele opzegtermijn voor werkgever van statutair directeur op grond van artikel 7:672 lid 6 BW. Tweede opzegging wegens dringende reden vanwege bonusconstructie niet rechtsgeldig. Kennelijk onredelijk ontslag op basis van gevolgencriterium. Nakoming pensioenovereenkomst na invoering Wet Witteveen

Werknemer is statutair bestuurder van een holding die zich met haar werkmaatschappijen richt op de internationale handel in hardhout en hardhoutproducten. In de arbeidsovereenkomst is voor beide partijen een opzegtermijn van drie maanden opgenomen. Daarnaast bevat de arbeidsovereenkomst een winstdelings- en een pensioenregeling. Tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders van 23 december 2010 is wegens slechte omzetcijfers en resultaten besloten tot ontslag van werknemer en is zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 30 april 2011, onder verwijzing naar de al eerder aan hem aangeboden afvloeiingsregeling. Werknemer stelt dat deze (eerste) opzegging onregelmatig en kennelijk onredelijk is. Op 7 april 2011 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het meewerken aan een bonusconstructie voor een collega en zichzelf. Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet. Daarnaast vordert werknemer nakoming van de overeengekomen pensioenregeling. Werkgever stelt dat de overeengekomen pensioentoezegging als gevolg van de Wet Witteveen niet kan worden nagekomen. In 2004 is de uitvoering van de pensioenregeling volgens werkgever in overeenstemming gebracht met de Wet Witteveen.

De rechtbank oordeelt als volgt. Van een dringende reden voor ontslag op staande voet is geen sprake. Dat werknemer tien jaar voor het ontslag een bedrag voor rallysponsoring aan zichzelf in privé heeft doen toekomen, is niet komen vast te staan. Ten aanzien van de bonusconstructie wordt er door de rechtbank veronderstellenderwijs vanuit gegaan dat er door toedoen van werknemer een bonus is uitbetaald, zonder dat daarover de verschuldigde belasting is betaald (werknemer betwist dit uitdrukkelijk). Dit zou een verwijtbare fout van werknemer zijn, maar geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Het lange en onberispelijke dienstverband wordt hierbij in aanmerking genomen. Omdat het BBA niet van toepassing is, is de opzegging van 7 april 2011 onregelmatig. Werkgever is derhalve schadeplichtig over de periode 7 april 2011 tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

Werknemer stelt dat de opzegtermijn op grond van artikel 7:672 lid 2 en 6 niet vier, maar zes maanden bedraagt. In de arbeidsovereenkomst is namelijk van de wettelijke opzegtermijn

afgeweken. Geoordeeld wordt dat artikel 7:672 lid 6 BW uitsluitend strekt ter bescherming van de werknemer. Dat blijkt niet alleen uit de bepaling zelf, mede in verband gelezen met lid 8 van dit artikel, maar dat volgt ook uit de parlementaire geschiedenis. Daaruit blijkt dat deze regeling bedoeld is om de werkgever 'af te remmen' om in contracten al te lange opzegtermijnen voor de werknemer op te nemen. In dit geval is werknemer niet de opzeggende partij en daarom is de door artikel 7:672 lid 6 BW beoogde bescherming niet aan de orde. Werknemer doet ook uitdrukkelijk geen beroep op de vernietigbaarheid van zijn tot drie maanden verlengde opzegtermijn. Zijn stelling komt erop neer dat hij juist wenst vast te houden aan die verlenging voor hemzelf, maar de tweede voorwaarde van de tweede volzin van artikel 7:672 lid 6 BW zo wenst uit te leggen dat de opzegtermijn voor werkgever zou worden geconverteerd in het dubbele van zijn eigen opzegtermijn. De opzegging op 23 december 2010 tegen 1 mei 2011, dus met een opzegtermijn van vier maanden, is niet onregelmatig.

Ten aanzien van het kennelijk onredelijk ontslag wordt geoordeeld dat de noodzaak tot bezuiniging in de risicosfeer van werkgever ligt. Mede gezien de ongegronde tweede opzegging, de leeftijd van werknemer, zijn langdurige dienstverband in verantwoordelijke functies en zijn positie op de arbeidsmarkt acht de rechtbank de aangeboden vergoeding van € 110.000 bruto niet passend. Het ontslag is derhalve op grond van het gevolgcriterium kennelijk onredelijk. Bij de vaststelling van de hoogte van de schadevergoeding wordt ervan uitgegaan dat werknemer binnen 1,5 jaar in loondienst of als zelfstandige een vergelijkbaar inkomen kan verwerven. De inkomensschade wordt vastgesteld op € 288.170 bruto. De gevorderde immateriële schade wordt afgewezen, omdat van geestelijk letsel onvoldoende is gebleken.

Voorts wordt geoordeeld dat werkgever gehouden is de eerste pensioenovereenkomst na te komen. Dat de pensioenovereenkomst in 2007 met terugwerkende kracht in 2004 is gewijzigd, houdt slechts verband met de Wet Witteveen, waarbij geen wijziging van de pensioenovereenkomst is beoogd. Dat in de tweede pensioenovereenkomst staat dat eventuele eerdere overeenkomsten worden vervangen doet hieraan niet af, omdat dit een standaardbepaling is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-08-2012

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2012:BX4000

Zaaknummer: 372567/HA ZA 11-401 en 387611/HA ZA 11-1940

Rechters: W.J.J. Wetzels, A.J.J. van Rijen en L.J. Sarlemijn

Advocaten: S.A. Tan en F.C. van Uden

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:680 BW en 7:681 BW