

RECHTSPRAAK

Advies- en Ingenieursbureau X/werknemer

Ontslag is kennelijk onredelijk wegens voorgewende reden. Holding gehouden vergoeding te betalen voor werknemer bij dochter, althans dochter in staat te stellen deze vergoeding te betalen. Hoge vergoeding nu ernstige tekortkoming moet worden gecompenseerd (anders dan bij gevolgen criterium).

Werknemer (geboren 1951) is met ingang van 3 januari 1983 in dienst getreden X, laatstelijk als adjunct-directeur. Hij was feitelijk de rechterhand van aandeelhouder Y, die verschillende ondernemingen, waaronder X, in bezit had. In 2010 openbaarde zich een ernstige ziekte bij aandeelhouder Y. Hij heeft zijn aandelen overgedragen aan zijn vrouw en dochters, zijn vrouw is hem na zijn overlijden opgevolgd als statutair directeur. Een van de dochters werpt zich op als de nieuwe leider, waarna de verstandhouding tussen werknemer en dochter verslechtert. Kort daarna is toestemming gevraagd aan UWV voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Daarbij is aangegeven dat de functie van commercieel adjunct-directeur van werknemer vervalt en dat deze (grotendeels) door de statutair directeur, dochter, op zich wordt genomen. Aan werknemer is volgens een door de onderneming eenzijdig opgesteld sociaal plan een ontslagvergoeding betaald van € 154.955 bruto, die overeenkomt met 1/3 deel van de kantonrechtersformule. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag. De kantonrechter heeft werknemer in het gelijk gesteld en hem € 305.000 aan schadevergoeding toegekend.

Het hof oordeelt als volgt. Niet valt in te zien waarom X aan werknemer op 22 november 2012 vroeg om het vertrouwen uit te spreken in een samenwerking met dochter als zijn functie slechts anderhalve maand later zou komen te vervallen. Weliswaar is denkbaar dat X toen heeft besloten om de werkzaamheden in de onderneming anders te verdelen, waardoor de functie van werknemer kwam te vervallen, hetgeen op zichzelf de beleidsvrijheid van X betreft, maar zij heeft onvoldoende toegelicht waarom dat ineens mogelijk bleek te zijn, terwijl zij eerder ervan uitging dat werknemer samen met dochter de directie over de onderneming diende te voeren. Het hof is dus met de kantonrechter van oordeel dat sprake is geweest van een voorgewende reden (verstoorde arbeidsverhoudingen in plaats van bedrijfseconomische redenen).

Gelet op de leeftijd van werknemer – hij was bijna 62 jaar oud op het moment van ontslag –,

de duur van zijn dienstverband (30 jaar) en zijn functie, dient ervan uitgegaan worden dat zonder de tekortkoming van X (de voorgewende reden) de arbeidsovereenkomst zou zijn voortgezet tot zijn pensioengerechtigde leeftijd. Deze schade wordt begroot op € 271.494,69. X heeft nog aangevoerd dat de vergoeding uit hoofde van het sociaal plan redelijk was en dat gezien de bedrijfseconomische omstandigheden een hoge(re) vergoeding niet billijk is. Het hof is van oordeel dat deze omstandigheden van belang zouden zijn indien de opzegging vanwege het gevolgcriterium kennelijk onredelijk zou moeten worden beschouwd. Het hof acht een voorgewende reden een dusdanig ernstige tekortkoming, dat deze omstandigheden van onvoldoende gewicht zijn tegenover de ernst van de tekortkoming van X, dat zij moeten leiden tot een lagere schadevergoeding. Weliswaar was werknemer in dienst van X en was die onderneming afhankelijk van financiële injecties van de beheermaatschappij, maar werknemer was werkzaam voor de gehele onderneming, zodat het feit dat hij bij X in dienst was op een min of meer toevallige omstandigheid berustte. De beheermaatschappij moest gelet op haar vermogenspositie tot betaling van de schadevergoeding in staat worden geacht, althans tot het daartoe verstrekken van financiële middelen aan X, en is daartoe ook feitelijk in staat gebleken.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-09-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:3395

Zaaknummer: HD 200.155.921/01

Rechters: M. van Ham, A.E. Bos en O.G.H. Milar

Advocaten: P. de Boer en W.H.N.C. van Beek

Wetsartikelen: 7:681 BW