

RECHTSPRAAK

Caparis N.V./werknemer

Afwijzing verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst concerncontroller op basis van e-grond, g-grond en h-grond. Er wordt voorbijgegaan aan de door werkgever geschetste gevolgen van de afwijzing van het verzoek (opstappen RvC en algemeen directeur).

Werknemer is met ingang van 1 november 2012 in dienst getreden van Caparis in de functie van concerncontroller. Caparis verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW (verwijtbaar handelen/nalaten werknemer), subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW (verstoorde arbeidsverhouding), meer subsidiair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW. Hier legt Caparis het volgende aan ten grondslag. Werknemer heeft in strijd met de interne regels op 30 oktober 2015 namens Caparis een nieuwe managementovereenkomst met B gesloten, met een looptijd van vier jaar, zonder deze overeenkomst voorafgaand voor te leggen aan de RvC, hetgeen op grond van het zogenoemde vierogenprincipe wel had moeten gebeuren. Hiermee heeft werknemer gehandeld in strijd met de procesbeschrijving. Daarnaast heeft werknemer B ten onrechte laten classificeren als een werknemer van Caparis. Vanwege de onjuiste classificatie heeft Caparis schade geleden. Caparis verwijt werknemer verder dat hij in zijn hoedanigheid van waarnemend algemeen directeur (in de periode van 6 oktober 2015 tot 12 februari 2016) niet adequaat heeft ingegrepen toen hem de problematiek omtrent de individuele ontwikkelingsplannen (hierna: IOP's) en de mogelijke financiële gevolgen bleek. Ten slotte verwijt Caparis werknemer dat hij ook wat betreft de inschakeling van Sayblue de procesbeschrijving met voeten heeft getreden. Het verweer van werknemer strekt primair tot afwijzing van het ontbindingsverzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door Caparis naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren geen redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e, g of h BW. De procesbeschrijving bepaalt dat de voltallige directieraad (hierna: DR) dient in te stemmen met het voornemen tot inhuur van personeel en dat bij het ontbreken van consensus het voorstel wordt voorgelegd aan de RvC. Niet in geschil is dat binnen de DR consensus bestond over de verlenging van de managementovereenkomst met B, tot 1 januari 2020. De procesbeschrijving schrijft niet voor dat de consensus dient te berusten op of moet blijken uit een formeel besluit van de DR. Werknemer en/of de DR was niet gehouden om (een concept van) de managementovereenkomst van 30 oktober 2015 voor te leggen aan de RvC, alvorens deze te formaliseren, door de ondertekening van de overeenkomst door werknemer. Vast staat dat werknemer B ten onrechte heeft laten

classificeren met de code ANV. Deze administratieve fout rechtvaardigt echter niet de conclusie dat van Caparis niet geleverd kan worden het dienstverband met werknemer voort te zetten. Dat Caparis vanwege de onjuiste classificatie schade heeft geleden is niet onderbouwd met verifieerbare gegevens. Werknemer kan, gelet op de afspraken met de algemeen directeur, ter zake de kwestie omtrent IOP's evenmin een verwijt worden gemaakt. Caparis verwijt werknemer verder dat de inhuur van Sayblue zich niet verhoudt tot de procesbeschrijving. Partijen hebben er kennelijk ter zake de inschakeling van Sayblue een verschillende interpretatie van de procesbeschrijving op nagehouden. Dit rechtvaardigt echter niet de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Conclusie is dat geen sprake is van verwijtbaar handelen en/of nalaten door werknemer.

Ook het beroep op de h-grond faalt. De omstandigheid dat partijen van mening verschillen over de interpretatie van de procesbeschrijving, betekent niet dat sprake is van verschil van inzicht over het te voeren beleid. Ter zitting heeft Caparis ter onderbouwing van haar beroep op de h-grond ook nog naar voren gebracht dat de AVA, de RvC en de algemeen directeur van Caparis duidelijk hebben uitgesproken dat zij niet verder kunnen met werknemer. Een afwijzing van het ontbindingsverzoek grijpt volgens Caparis onomkeerbaar diep in in de structuur en de continuïteit van Caparis. Een terugkeer van werknemer bij Caparis zal leiden tot het opstappen van de RvC en waarschijnlijk ook de algemeen directeur. De zeggenschap binnen Caparis komt alsdan te liggen bij B en werknemer terwijl zij evident onrechtmatig, dan wel onjuist en onbehoorlijk, hebben gehandeld, aldus Caparis. Nu hiervoor is geoordeeld dat er geen gronden zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen Caparis en werknemer, wordt voorbijgegaan aan de door Caparis geschetste gevolgen van het voortduren van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Het tegenverzoek van werknemer tot wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 13-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:3277

Zaaknummer: 5051278 AR VERZ en 5134123 AR VERZ

Rechters: J.A. Werkema

Advocaten: E.W. Kingma en H.J. Funke

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW