

RECHTSPRAAK

werknemer/2 Sisters Storteboom BV

Ontslag statutair directeur. Geen sprake van verstoorde arbeidsrelatie. Wel sprake van verschil in inzicht tussen werknemer en overige leden van het directieteam. Ontslag op h-grond. Geen ernstige verwijtbaarheid werkgever, dus geen recht op billijke vergoeding. Toewijzing verzochte contractuele vergoeding als good leaver, waarop de transitievergoeding in mindering wordt gebracht.

Werknemer is sinds 2012 in dienst bij 2 Sisters Storteboom BV (hierna: Storteboom) in de functie van statutair directeur. Hij is tevens benoemd als bestuurder van zowel Storteboom als 2 Sisters Europe BV (hierna: 2 Sisters Europe). 2 Sisters Europe is enig aandeelhouder van Storteboom. Boparan Holdings Limited (hierna: Boparan) is enig aandeelhouder van 2 Sisters Europe. Werknemer heeft op 12 november 2015 een ontslagbrief ingediend. Als reden voor zijn ontslag geeft hij aan dat hij niet meer in staat is om het directieteam te leiden. Op 1 december 2015 ontving werknemer een brief waarin hem is vermeld dat hij is ontslagen als bestuurder. Werknemer verzoekt de rechtbank Storteboom te veroordelen tot betaling van een contractuele ontslagvergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

De rechtbank oordeelt als volgt. Storteboom wordt gevolgd in haar standpunt dat geen rechtsgeldig besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders ten grondslag ligt aan het addendum waarin de contractuele vergoeding is opgenomen. Echter, werknemers stelling dat de jaarlijkse salarisstijgingen, bonussen en persoonlijke doelstellingen van directieleden nooit in een algemene vergadering van aandeelhouders werden vastgesteld, maar altijd met het bestuur (de Board) van Boparan werden besproken en vervolgens door die Board werden vastgesteld en bevestigd, is niet gemotiveerd weersproken door Storteboom. Uit het dossier blijkt de grote invloed van X op de gang van zaken bij Storteboom. Werknemer heeft erop mogen vertrouwen dat het addendum betreffende de 'severance payment' rechtsgeldig was, nu dit met X is overeengekomen, zeker gelet op de omstandigheid dat de daarin eveneens opgenomen salarisverhoging is doorgevoerd na een opdracht daartoe in een mailtje van X. De rechtbank gaat dus uit van de geldigheid van het addendum. Subsidiair voert Storteboom aan dat zij niet gehouden is tot betaling van de contractuele vergoeding omdat werknemer niet valt aan te merken als een 'good leaver' in de zin van het addendum, nu daarvan slechts sprake is als werknemer wordt ontslagen op grond van ziekte, overtolligheid of andere humanitaire redenen. Dat leidt tot de vraag of werknemer naar voormelde maatstaf kwalificeert als een good leaver. Voor de beantwoording daarvan is het oordeel van de rechtbank over de aan het

ontslag ten grondslag gelegde redenen doorslaggevend. Weliswaar heeft werknemer in zijn eerste e-mailbericht bij Y de indruk gewekt dat hij opzegde, maar daarbij moet bedacht worden dat hij dit bericht opstelde onmiddellijk na de roerig verlopen directievergadering. Nog voordat Storteboom de opzegging had geaccepteerd, heeft werknemer bij e-mail van 18.19 uur aan Y gemeld het van Y zelf te willen horen als deze het beter zou vinden dat hij ontslag zou nemen, maar open te staan voor overleg als Y er anders over zou denken. Daaruit blijkt dat werknemer niet bedoeld heeft ontslag te nemen, dan wel dat hij daarop terug is gekomen. Storteboom heeft hem er niet aan gehouden, getuige de omstandigheid dat zij later een ontslagbesluit heeft genomen. Van een verstoring op deze grond is dan ook geen sprake. De overige omstandigheden duiden naar het oordeel van de rechtbank evenmin op een verstoorde arbeidsrelatie. Van een directieteam in een onderneming als Storteboom mag worden verwacht dat het kan omgaan met verschillen van mening, zelfs als het er niet zachtzinnig aan toe gaat. Met Storteboom is de rechtbank van oordeel dat de gang van zaken rond de productkwaliteit en -integriteit en de onderhandelingen met Jumbo, de belangrijkste klant van Storteboom, wel een verschil van inzicht tussen werknemer en de overige directieteamleden aan het licht hebben gebracht, zodanig fundamenteel, dat van Storteboom in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsrelatie te laten voortduren. Het vorenstaande leidt, nu geen sprake is van een gefingeerde reden, tot het oordeel dat Storteboom de h-grond terecht aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd, waarmee vast staat dat er een redelijke grond voor ontbinding is. Van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van Storteboom is dan ook geen sprake, zodat niet aan het vereiste van artikel 7:682 lid 3 onder b BW is voldaan. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt in verband hiermee afgewezen. Werknemer heeft wel recht op de contractuele vergoeding, waarop de transitievergoeding in mindering wordt gebracht. Hij dient namelijk overeenkomstig de bedoeling van het addendum als 'good leaver' te worden gekwalificeerd. Werknemer kan geen verwijt worden gemaakt van de ontstane situatie. Uit de overgelegde stukken blijkt dat hij het belang van Storteboom voorop heeft gesteld; een verschil van inzicht over het in dat kader te voeren beleid valt naar zijn aard aan geen der partijen te verwijten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2016:6853

Zaaknummer: 305405

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens, M.P.C.J. van Bavel en C.J.M. Hendriks

Advocaten: M.F.J.M. van Rooy en H.J. Funke

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder h BW, 7:669 lid 3 onder g BW, 7:682 BW, 7:673 BW en 2:245 BW