

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbindingsverzoek op de h-grond. Werknemer stelt dat de door werkgever ingebrachte verklaringen onwaarheden bevatten. Werknemer wordt toegelaten tot tegenbewijs.

Werknemer is sinds 2012 in dienst bij werkgever als financieel directeur. In het overleg tussen de raad van bestuur (hierna: RvB) en de raad van commissarissen (hierna: RvC) is besloten dat werknemer operationeel versterking behoeft. In mei 2015 is X aangetrokken als chieft operational officer (COO). Sindsdien hebben de directeur van werkgever, werknemer en X de vennootschap bestuurd. Werkgever heeft werknemer met ingang van 1 april 2016 vrijgesteld van werk. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de h-grond. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het verzoek van werkgever toegewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer voert aan dat er tussen hem en zijn medebestuurders geen (toenemende) spanningen waren, dat er geen verschil van inzicht was over de te varen koers en ook geen gebrek aan eenheid naar buiten. Volgens werknemer zijn de overgelegde schriftelijke verklaringen niet betrouwbaar omdat deze afkomstig zijn van mensen in een afhankelijke positie of commissarissen met een financieel belang. De enige objectieve verklaring is van Y, lid van de RvC. Werknemer betwist dat zijn gesprek met Z, ook lid van de RvC, medio oktober 2015 over zijn functioneren of gedrag ging en dat het gesprek met de voorzitter van de RvC erover ging dat het niet liep binnen de RvB. Het hof is echter van oordeel dat werkgever het verschil van inzicht binnen de RvB dat blijkt uit het gebrek aan eenheid naar buiten voorshands genoegzaam heeft onderbouwd met de schriftelijke verklaringen van onder meer de HR manager, de operationeel directeur en sommige leden van de RvC. Dat er voorafgaand aan de vrijstelling van werk per 1 april 2016 binnen de RvC zorgen waren ontstaan over het functioneren van de RvB en de rol van werknemer blijkt onder meer uit de verklaringen van de voorzitter van de RvC en de uitlatingen van een ander lid van de RvC tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep. Het hof ziet niet in dat aan de verklaringen van anderen dan werknemer bij voorbaat geen geloof kan worden toegekend omdat zij werknemer of commissaris van werkgever zijn, en/of omdat de HR manager volgens werknemer bevriend is met directeur en de operationeel directeur de ex-partner is van de directeur. De geciteerde verklaringen rechtvaardigen het vermoeden dat werknemer naar buiten toe gebrek aan eenheid binnen de RvB heeft uitgedragen en zich daarmee zodanig heeft opgesteld, dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Werknemer heeft tijdens de

mondelinge behandeling in hoger beroep diverse malen het woord 'leugen' of 'onjuiste/valse verklaring' in de mond genomen. Zo ontkent hij dat lid X van de RvC en de voorzitter van de RvC ooit met hem over zijn functioneren, houding en communicatie hebben gesproken, terwijl de verklaringen van anderen veel onwaarheden zouden bevatten en deze personen nooit objectief hebben kunnen verklaren. Daarmee stelt werknemer in feite dat de verklaringen van hen gefabriceerd zijn om daarmee de arbeidsovereenkomst met werknemer te kunnen beëindigen. Het hof zal werknemer toelaten tot tegenbewijs tegen het vermoeden dat sprake is van de h-grond voor ontbinding. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:10230

Zaaknummer: 200.195.083t

Rechters: M.E.L. Fikkers, D.H. de Witte en A.E.B. ter Heide

Advocaten: J. Blakborn en P.E.F. Domevscek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder h BW en 7:671b BW