

RECHTSPRAAK

werknemer/SanovoTechnology A/S c.s.

Opzegging arbeidsovereenkomst statutair bestuurder is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Ook ontbreekt redelijke grond. Werkgever is na ontstaan burn-out bij werknemer enkel gericht op de opzegging van de arbeidsovereenkomst en niet op re-integratie. Billijke vergoeding € 141.500 bruto.

Feiten

Werknemer, geboren op 31 december 1970, treedt op 15 maart 2010 in dienst bij de rechtsvoorgangster van Sanovo. Staalkat is enig aandeelhouder van Sanovo. Sanovo A/S is enig aandeelhouder van Staalkat. Werknemer is vanaf 30 november 2011 ook statutair bestuurder van zowel Sanovo als Staalkat. Op 1 september 2015 meldt werknemer zich ziek als gevolg van een burn-out. Er is een re-integratietraject gestart. Bij brieven van 24 maart 2016 nodigen Sanovo en Staalkat werknemer uit voor de algemene vergadering van aandeelhouders op 8 april 2016. Enig agendapunt is het voorgenomen ontslag van werknemer als statutair bestuurder van beide vennootschappen. Sanovo stuurt werknemer op 11 april 2016 een brief inhoudende de kennisgeving van de beëindiging van het dienstverband op 30 april 2017. Werknemer verzoekt onder meer betaling van een bedrag groot € 27.513,90 bruto ten titel van transitievergoeding en betaling van een bedrag groot € 141.500 bruto ten titel van billijke vergoeding.

Oordeel

Transitievergoeding

Tussen partijen is niet (meer) in geschil dat Sanovo als werkgever is aan te merken. De rechtbank stelt vast dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Sanovo ten minste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst door Sanovo is opgezegd. Sanovo is aan werknemer dan ook een transitievergoeding verschuldigd. Niet in discussie is dat de transitievergoeding pas opeisbaar is nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, aldus na 30 april 2017.

Opzegging in strijd met artikel 7:669 lid 1 BW (redelijke grond ontbreekt)

De rechtbank kan een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:682 lid 3 BW aan een bestuurder toekennen indien de opzegging (a) in strijd is met artikel 7:669 BW; of (b) het

gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Sanovo voert aan dat de redelijke grond voor opzegging is gelegen in het feit dat de aandeelhouder van Staalkat het vertrouwen in werknemer heeft verloren. Dit gebrek aan vertrouwen in het functioneren van een statutair bestuurder levert volgens Sanovo een redelijke grond voor ontslag op in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW. Dat werknemer niet naar behoren functioneert is de rechtbank niet gebleken. Bovendien vormt disfunctioneren – onder omstandigheden – een andere ‘redelijke grond’ (d-grond) voor opzegging van een arbeidsovereenkomst. Voor zover Sanovo niet langer het vertrouwen in werknemer als directeur heeft, vanwege een verstoring van de arbeidsverhouding (overigens eveneens een andere redelijke grond voor opzegging), dient dit gebrek aan vertrouwen zodanig te zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Sanovo heeft niet (specifiek) gesteld noch onderbouwd waardoor er een gebrek aan vertrouwen is ontstaan. De bedrijfsarts oordeelt op 25 februari 2016 dat per 24 maart 2016 geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid door ziekte, maar sprake van klachten logisch voortvloeiend en passend bij het ontstane arbeidsconflict en dat door deze klachten de re-integratie in passende werkzaamheden niet mogelijk blijkt. Hij adviseert Sanovo om met werknemer in gesprek te gaan om een oplossing voor dit probleem te zoeken. In plaats daarvan stuurt Sanovo, nota bene, op de eerste dag dat werknemer in de visie van de bedrijfsarts niet meer arbeidsongeschikt is direct een uitnodiging voor de algemene vergadering van aandeelhouders inhoudende het voorgenomen ontslag van werknemer als statutair bestuurder. Het door Sanovo gestelde gebrek aan vertrouwen is, zo moet worden afgeleid uit de stellingen van Sanovo, ontstaan op het moment dat werknemer arbeidsongeschikt werd door zijn burn-out, althans kort daarna (in november 2015). Sanovo acht werknemer door zijn burn-out niet langer in staat Sanovo deugdelijk te besturen. Het door Sanovo gestelde gebrek aan vertrouwen is ongegrond en in ieder geval is geen sprake van andere omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit betekent dat geen sprake is van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW en dat de opzegging in strijd is met artikel 7:669 lid 1 BW.

Ernstig verwijtbaar handelen werkgever

Werknemer stelt dat de opzegging naast in strijd met artikel 7:669 BW ook het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De rechtbank overweegt dat uit de brief van de bedrijfsarts niet blijkt dat werknemer op het moment van ontslag (begin april 2016) volledig is hersteld. De bedrijfsarts verklaart op 25 februari 2016 dat door de klachten als gevolg van het arbeidsconflict de re-integratie niet mogelijk blijkt. Op dat moment is dus nog sprake van een poging tot re-integratie in passende werkzaamheden. Dat de bedrijfsarts van oordeel is dat werknemer per 24 maart 2016 niet meer arbeidsongeschikt is door ziekte, maakt niet dat hij op dat moment dan volledig is gere-integreerd in zijn eigen functie. Sterker nog, werknemer mocht van Sanovo niet terugkeren in zijn eigen functie. Sanovo heeft werknemer belet om na zijn burn-out zijn werkzaamheden weer op te kunnen bouwen, waardoor hij feitelijk nog arbeidsongeschikt was toen zijn arbeidsovereenkomst werd opgezegd. Deze

omstandigheden, alsmede de gang van zaken zoals hiervoor weergegeven, maken dat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Sanovo.

Hoogte billijke vergoeding

De hoogte van de billijke vergoeding moet worden bepaald op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. In dit geval acht de rechtbank de volgende omstandigheden van belang. Werknemer is op 30 april 2017 46 jaar oud en 7 jaar in dienst bij Sanovo. Hiervoor is reeds overwogen dat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Sanovo, waarbij Sanovo enkel is gericht op de opzegging van de arbeidsovereenkomst en niet op de re-integratie van werknemer. Het gevolg is dat werknemer niet heeft kunnen re-integreren en zal moeten solliciteren naar werk zonder dat hij arbeidsgeschikt is, althans zonder dat hij heeft kunnen ervaren wat zijn mogelijkheden zijn en waar zijn grenzen liggen. Hoewel de transitievergoeding volgens de wetgever wordt geacht te voorzien in de bescherming van de werknemer tegen alle inkomensgevolgen van een ontslag, wordt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding ook meegewogen dat het brutoloon van werknemer aanzienlijk hoger is dan het maximumdagloon voor de WW-uitkering. Dat sprake is van een lange opzegtermijn speelt bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding geen rol. Het verbod op nevenactiviteiten is niet van belang, omdat gesteld maar niet gebleken is dat werknemer hierdoor beperkt is in zijn re-integratie elders of hierdoor wordt gegijzeld in de arbeidsovereenkomst met Sanovo. Het non-concurrentiebeding is evenmin van belang, want werknemer heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat hij daardoor wordt belemmerd bij het vinden van ander werk. Dat Sanovo de OR heeft gepasseerd en daardoor werknemer een advies van de OR heeft onthouden acht de rechtbank, bij gebrek aan een nadere onderbouwing, niet van belang. De rechtbank overweegt ten slotte dat het niet mogelijk moet zijn een arbeidsovereenkomst zonder redelijke grond op te zeggen zonder een financiële compensatie van enige omvang verschuldigd te zijn. Anders gezegd dient in de hoogte van de billijke vergoeding mede tot uitdrukking te worden gebracht dat deze billijke vergoeding een punitief karakter heeft. De rechtbank acht de verzochte billijke vergoeding van € 141.500 bruto op zijn plaats.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2016:7113

Zaaknummer: C/05/305710 / HA RK 16-140

Rechters: B.J. Engberts

Advocaten: J.B.J. de Bruyn en E.M.G.F. Spijkerman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:682 lid 3 BW