

RECHTSPRAAK

A/Peperzaken B.V.

Geen redelijke grond voor opzegging arbeidsovereenkomst statutair bestuurder. Begroting billijke vergoeding aan de hand van oordeel HR in New Hairstyle-zaak: in totaal € 60.000. Toewijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek (tegenverzoek) wegens verstoorde arbeidsrelatie, waarbij billijke vergoeding van € 20.000 wordt toegekend.

Feiten

A is voormalig mede-eigenaar van Peperzaken. Peperzaken is in 2003 door D, een vriend van A, opgericht. Peperzaken houdt zich bezig met de bouw en ontwikkeling van apps voor mobiele devices. Peperzaken is in 2016 door D en A verkocht. Op 14 februari 2016 is daartoe een koopovereenkomst getekend tussen Swank & Rydyr B.V. en Makalu B.V. Makalu B.V. is thans enig aandeelhouder van Peperzaken. A is op 15 februari 2016 een arbeidsovereenkomst met Peperzaken aangegaan als CEO tegen een salaris van € 6173 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Daarnaast is hij bij de aandelenoverdracht tot statutair bestuurder van Peperzaken aangesteld. Bij brief van 16 januari 2016 hebben de aandeelhouders van Peperzaken een aandeelhoudersvergadering (AVA) bijeengeroepen met als enige agendapunt het voorgenomen ontslag van A als statutair bestuurder en werknemer van Peperzaken. Reden voor het ontslag is onvoldoende functioneren. De aandeelhouder van Peperzaken heeft na beraad op 30 januari 2017 het besluit genomen om A met onmiddellijke ingang te ontslaan als statutair bestuurder en zijn arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn per 1 maart 2017 op te zeggen. Volgens A is in strijd met artikel 2:219 BW gehandeld doordat niet het bestuur, maar de aandeelhouder de vergadering bijeen heeft geroepen. Inmiddels heeft de AVA van Peperzaken in de vergadering van 26 mei 2017 (zekerheidshalve) een hernieuwd besluit genomen strekkende tot het ontslag van A als statutair bestuurder, voor zover dit ontslag niet reeds rechtsgeldig zou zijn gegeven bij besluit van 30 januari 2017. Onder de voorwaarde dat in rechte onherroepelijk komt vast te staan dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door (de aandeelhouder van) Peperzaken op 30 januari 2017 rechtsgeldig is, maakt A aanspraak op een billijke vergoeding van € 150.000 ex artikel 7:682 lid 3 BW. Peperzaken heeft een (voorwaardelijk) tegenverzoek tot ontbinding ingediend.

Oordeel

Geen voldragen d-grond, g-grond of h-grond

Met A is de rechtbank van oordeel dat niet is voldaan aan de criteria die worden gesteld aan de

ongeschiktheid van een functionaris als redelijke ontslaggrond ex artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW. Niet alleen zijn de gestelde tekortkomingen te algemeen geformuleerd; maar bovenal is gebleken dat A niet (tijdig) op duidelijke en ondubbelzinnige wijze is aangesproken op zijn functioneren. Evenmin is gebleken dat A de gelegenheid is geboden om aan de hand van een geconcretiseerd en controleerbaar traject zijn functioneren te verbeteren. Ook het beroep op de h-grond faalt. Peperzaken wijst daarbij op het gebleken fundamenteel verschil van opvatting over de wijze waarop A zijn werkzaamheden als CEO van Peperzaken en als projectmanager ten behoeve van Belsimpel diende uit te voeren. Overwogen wordt dat het zelfstandig bestaansrecht van Peperzaken (door de aandeelhouders) al snel na de overdracht ondergeschikt is gemaakt aan de belangen van Belsimpel en in die zin – meer dan vooraf (door A) voorzien – in feite in die organisatie is geïntegreerd. Daarmee, zo is ter zitting erkend, is de positie van A feitelijk in korte tijd getransformeerd van CEO van Peperzaken naar de (ondergeschikte) functie van projectmanager van Belsimpel. Dat deze rolwisseling voor A, die kwam uit een ‘Silicon Valley-achtige’ bedrijfscultuur en terecht kwam in een veel strakker geleide organisatie, mogelijk minder geruisloos is verlopen, rechtvaardigt nog niet dat hij na korte tijd vanwege dit verschil in bedrijfscultuur het veld moet ruimen. Het voorgaande klemmt temeer daar dit verschil in bedrijfscultuur vooraf bekend was. Ook het beroep op de g-grond faalt, nu ook de gestelde verstoorde arbeidsrelatie op 30 januari 2017 nog niet, dan wel slechts korte tijd kenbaar was voor A en in die zin een duurzaam karakter ontbeerde. Het voorgaande leidt ertoe dat de opzegging van 30 januari 2017, zo al gebaseerd op een rechtsgeldig AVA-besluit, is gedaan zonder een valide opzeggingsgrond en mitsdien in strijd met artikel 7:669 BW. Dit feit maakt dat Peperzaken ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, nu deze ernstige verwijtbaarheid reeds besloten ligt in de schending van de opzeggingsregels (HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, cf. conclusie van de A-G onder 3.15).

Hoogte billijke vergoeding

De verzochte billijke vergoeding is gegrond op artikel 7:682 lid 3 onderdeel a BW, welke vergoeding vergelijkbaar is met de billijke vergoeding die krachtens artikel 7:681 BW kan worden verzocht na een vernietigbaar ontslag wegens schending van de opzeggingsregels. De billijke vergoeding wordt vastgesteld onder verwijzing naar HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187. Vastgesteld kan worden dat A door de opzegging van het dienstverband per 1 maart 2017 niet langer kan bijdragen aan het behalen van een positief bedrijfsresultaat en/of de overeengekomen KPI's van Peperzaken. Uitgaande van een voor A (via zijn beheer-bv) maximaal te behalen variabele vergoeding van € 100.000 na een periode van twee jaren, waarvan bij opzegging reeds één jaar was verstreken, zal de kantonrechter deze ‘gemiste kans’ voor A naar billijkheid vaststellen op € 10.000. Eenzelfde bedrag komt A toe als (im)materiële schadevergoeding, bestaande enerzijds uit de diffamerende wijze waarop partijen uiteen zijn gegaan, de daarmee samenhangende imagoschade en psychische schade die A heeft ondervonden van het gedwongen vertrek uit de (mede) door hem opgebouwde onderneming en anderzijds uit de omstandigheid dat A thans nog arbeidsongeschikt is, geen aanspraak heeft op een transitievergoeding en slechts voor een korte periode WW-rechten heeft opgebouwd. De rechtbank zal de billijke vergoeding aldus

vaststellen op een totaalbedrag van € 60.000. Peperzaken zal tot betaling van dit bedrag worden veroordeeld wanneer in rechte komt vast te staan dat het besluit van (de aandeelhouder van) Peperzaken tot opzegging van de arbeidsovereenkomst d.d. 30 januari 2017 rechtsgeldig is.

Zelfstandig (voorwaardelijk) tegenverzoek tot ontbinding

De rechtbank oordeelt dat de thans evident bestaande verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen als redelijke (g-)grond om te komen tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wel toewijsbaar is. Uit de overgelegde verklaringen van B en C (aandeelhouder van Peperzaken, tevens eigenaar en leidinggevende van Belsimpel) en medewerkers van Belsimpel, alsmede hetgeen ter zitting is besproken, is de rechtbank gebleken dat van een vruchtbare samenwerking geen sprake meer kan zijn. In dit geval is sprake van ernstig verwijtbaar handelen door Peperzaken. Zoals reeds bij de beoordeling van het (voorwaardelijk) verzoek van A is geoordeeld, heeft Peperzaken de arbeidsverhouding per 30 januari 2017 opgezegd zonder geldige opzeggingsgrond. Dat thans wel sprake is van een redelijke grond in de vorm van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie is het rechtstreekse gevolg van die schending van de opzeggingsregels. Met andere woorden: Peperzaken heeft door haar handelen de thans duurzaam verstoorde arbeidsrelatie gecreëerd. Onder verwijzing naar HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 wordt de billijke vergoeding vastgesteld op een bedrag van € 20.000. De in het (voorwaardelijke) verzoek toegekende inkomensschade van € 40.000 wordt niet in de billijke vergoeding betrokken aangezien geen sprake is van een vernietigbaar ontslag en de ontbinding per 1 september 2017 wordt uitgesproken.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 11-07-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:2726

Zaaknummer: C/18/175691 / HA RK 17-99

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: J.M. Frons en E.W. Kingma

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:682 lid 3