

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Beslissing tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen CFO en werkgever blijft in stand, nu vaststaat dat voor de uitval van de CFO reeds een verschil van inzicht bestond tussen partijen. Het hof oordeelt dat het ontslag evenmin kennelijk onredelijk is. De grieven falen.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2003 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgever en is sedert juni 2013 voor een periode van vier jaar genoemd tot bestuurder van werkgever in de functie van CFO. In januari 2015 heeft bedrijf Y een formeel openbaar bod uitgebracht op de onderneming van werkgever. De onderneming is als gevolg hiervan van de beurs gehaald (hierna: de delisting) en met ingang van 24 april 2015 is werkgever 100% deelneming van bedrijf Y. De met werknemer gesloten overeenkomst van opdracht is met ingang van 24 april 2015 omgezet in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onder, afgezien van de opzegtermijn, gelijkblijvende condities. Sinds 9 oktober 2015 tot heden is werknemer volledig arbeidsongeschikt. Op 18 april 2016 is werknemer voor de raad van commissarissen (hierna: RvC) gehoord over zijn voorgenomen ontslag, waarna de RvC werknemer bij besluit van 20 april 2016 heeft ontslagen als statutair bestuurder van werkgever. Alle leden van de RvC hebben op 1 juni 2016 schriftelijk verklaard dat er bij hen geen vertrouwen meer is in een verdere voortzetting van de arbeidsverhouding met werknemer en dat een goede samenwerking tussen werkgever en werknemer niet reëel meer is. De rechtbank heeft bij de bestreden beschikking de arbeidsovereenkomst tussen partijen op de h-grond ontbonden met ingang van 1 november 2016 en heeft werkgever veroordeeld aan werknemer een contractuele vergoeding te betalen van € 232.000 met de vaststelling dat in deze vergoeding de wettelijke transitievergoeding, alsmede iedere andere vergoeding (voor zover door werkgever verschuldigd) is inbegrepen.

Oordeel

Grief 1: ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Grief 1 richt zich tegen de beslissing van de rechtbank om de arbeidsovereenkomst te ontbinden en tegen de overwegingen die tot die beslissingen hebben geleid. Werknemer voert als meest verstrekkende verweer aan dat geen sprake is van een verschil van inzicht tussen hem aan de ene zijde en de aandeelhouder, de RvT en de CEO anderzijds. Werknemer voert aan dat hem duidelijk was dat zijn oorspronkelijke takenpakket na de delisting beperkter van

omvang zou worden. De CEO liet hem vervolgens op 29 september 2015 weten dat in een op 12 oktober 2015 gepland overleg van met managementteam, onder leiding van de coach van dat team, zijn toekomstige rol en taken aan de orde zouden komen. Werknemer heeft naar aanleiding van het voorgaande contact gezocht met de voorzitter van de RvC en voor 14 oktober 2015 een afspraak gemaakt ter bespreking van zijn positie. Hij is voor deze datum als gevolg van ziekte uitgevallen, waardoor het niet tot een gesprek over zijn positie is gekomen met de voorzitter van de RvC. De conclusie is dat voldoende vaststaat dat er voorafgaand aan de uitval van werknemer reeds verschil van inzicht bestond zoals door werkgever is gesteld en dat werkgever voorafgaand aan de uitval ook al een aanzet had gegeven om dit verschil van inzicht met werknemer te bespreken. In januari 2016 is werknemer duidelijk gemaakt dat de aandeelhouder een eenhoofdig bestuur wenste met een managementteam waarvan de CFO deel uitmaakt en dat het aan werknemer was om te beslissen of hij deze positie wilde vervullen of met een vertrekregeling akkoord wilde gaan. Werknemer heeft, zo begrijpt het hof, niet geantwoord dat hij deze positie aanvaardde. Evenmin is een vertrekregeling tot stand gekomen. Met het voorgaande staat naar het oordeel van het hof voldoende vast dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing ligt gelet op alle omstandigheden niet in de rede. De rechtbank heeft het verzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dan ook terecht toegewezen, zij het op een andere grond dan thans door het hof is aangenomen. Een en ander maakt dat grief 1 faalt.

Grief 2: kennelijk onredelijk ontslag

Werknemer stelt bij grief 2 dat, als ontbinding op zijn plaats is, het ontslag in elk geval kennelijk onredelijk is in de zin van de hiervoor aangehaalde contractuele bepaling (r.o. 2.5) en dat werknemer daarom een vergoeding toekomt van € 464.000 (tweemaal een jaarsalaris). Volgens werknemer is sprake van een voorgewende of valse reden voor het ontslag. Het hof overweegt dat zij reeds heeft beslist dat er grond is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, namelijk een verstoorde arbeidsverhouding. Daarmee is gegeven dat er geen sprake is van een valse of voorgewende reden voor het ontslag in de zin van artikel 7:681 (oud) BW. Werknemer voert bij deze grief nog aan dat werkgever bij de delisting heeft laten weten dat de bestaande bestuursstructuur zou worden gehandhaafd en dat zij dat mogelijk niet meende of daarop binnen een halfjaar zonder overleg met werknemer is teruggekomen. Het hof overweegt dat er overleg met werknemer is geweest, mede over de wijziging van de bestuursstructuur en gaat dan ook voorbij aan de stelling van werknemer dat werkgever heeft toegezegd dat de bestuursstructuur zou worden gehandhaafd. Een en ander leidt tot de conclusie dat geen sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag op de grond dat sprake is van een voorgewende of valse reden. Werknemer ontvangt een vergoeding van € 232.000. De slotsom is dat de grieven falen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:2957

Zaaknummer: 200.200.906/01

Rechters: G.C. Boot, H.M.M. Steenberghe en D. Kingma

Advocaten: R.A.A. Duk en M.P. van Broeckhuijsen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:681 (oud) BW en 7:683 BW