

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Kennelijk onredelijk ontslag statutair bestuurder. Bij de beoordeling naar deze maatstaf speelt hetgeen tussen de directeur en de voorzitter van de raad van commissarissen is uitgewisseld over de kwetsbare positie van de directeur in dit familiebedrijf een belangrijke rol.

Feiten

Werknemer is op 8 juli 1991 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van financieel manager. Van 1 april 2002 tot 1 juli 2010 was werknemer statutair directeur. Met ingang van 1 juli 2010 vervulde hij de functie van statutair algemeen directeur van werkgeefster (en International B.V.). Op 11 februari 2014 heeft een gecombineerde algemene vergadering van aandeelhouders van werkgeefster en International B.V. plaatsgevonden waarop het besluit is genomen werknemer te ontslaan als bestuurder van werkgeefster (en International B.V.) en de arbeidsovereenkomst van werknemer met werkgeefster op te zeggen per 1 oktober 2014. In de onderhavige procedure vordert werknemer onder meer veroordeling van werkgeefster tot betaling van € 1.057.928,28. Aan deze vordering heeft werknemer ten grondslag gelegd dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk is omdat deze is geschied onder opgave van een voorgewende of valse reden of omdat de gevolgen van de opzegging voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van werkgeefster bij die opzegging. De rechtbank is hierin niet meegegaan en heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis van de rechtbank in hoger beroep.

Oordeel

Valse of voorgewende reden

De opgegeven reden behelst mede de vertrouwensrelatie tussen werknemer en de directeur van Beheer B.V. en tussen werknemer en de raad van commissarissen maar daarnaast ook, anders dan werknemer betoogt, de financiële resultaten van werkgeefster in combinatie met de financiële rapportage en de forecasting. Het hof oordeelt dat de opgegeven reden niet vals of voorgewend is. Werkgeefster heeft vanaf 2010, toen werknemer werd benoemd tot algemeen directeur, wisselende resultaten behaald, maar de verliezen over deze jaren waren groter dan de winsten. Werknemer was, als algemeen directeur, jegens de raad van commissarissen en de aandeelhouder, verantwoordelijk voor deze resultaten. Dit deel van de opgegeven reden van ontslag kan daarom niet als vals worden aangemerkt. De vertrouwensbreuk met de raad van commissarissen heeft werkgeefster onderbouwd door te

wijzen op de afhankelijkheid van de raad van commissarissen van de betrouwbaarheid en juistheid van de door werknemer aan haar gepresenteerde feiten en verwachtingen, het onvoldoende managen door werknemer van het financiële resultaat en het plotseling zeer zwaar tegenvallen van het resultaat over 2013.

Het gevolgcriterium

In dit geval is naar het oordeel van het hof sprake van de volgende bijzondere omstandigheden, waardoor er reden is voor een aanvullende voorziening. Werkgeefster is een familiebedrijf. De aandelen worden (indirect) gehouden door de directeur van Beheer B.V. en de erven van de (overleden) broer van directeur van Beheer B.V., terwijl de directeur van Beheer B.V. daarnaast ook als werknemer in dienst van werkgeefster was en het de uitgesproken bedoeling van directeur van Beheer B.V. was om op termijn werknemer als algemeen directeur van werkgeefster op te volgen, wat aan het einde van het dienstverband met werknemer ook is gebeurd. Op verschillende momenten is binnen werkgeefster onderkend dat de hieruit voortvloeiende zeggenschapsverhoudingen het risico meebrachten van verstoringen van verhoudingen en dat voorzienbaar was dat werknemer bij een conflict met directeur van Beheer B.V. het onderspit zou delven. De door werkgeefster bij monde van voorzitter van de RvC Holding B.V. uitgesproken bereidheid om 'enige beschermende bepalingen' in het arbeidscontract van werknemer op te nemen is naar het oordeel van het hof een belangrijke omstandigheid voor de beoordeling of een eenzijdig gegeven ontslag zonder enige vergoeding kennelijk onredelijk is, zeker indien bij dat ontslag de relatie tussen werknemer en de (indirecte) aandeelhouder mede een rol speelt. Onder meer de volgende omstandigheden acht het hof nog van belang: (1) werknemer was ten tijde van de opzegging van de arbeidsovereenkomst bijna 23 jaar in dienst bij werkgeefster en heeft altijd naar behoren gefunctioneerd, (2) de opgegeven opzeggingsgrond ligt gedeeltelijk in de risicosfeer van werknemer, maar dat geldt niet voor de ook aan het ontslag ten grondslag gelegde relatie met de directeur van Beheer B.V. en met de raad van commissarissen, (3) de leeftijd van werknemer ten tijde van de opzegging (61 jaar) in combinatie met zijn lange dienstverband bij werkgeefster. Alles bijeengenomen, wegen de bijzondere omstandigheden voor het hof zwaar en deze brengen het hof tot de slotsom dat de gevolgen van de opzegging voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van werkgeefster bij de opzegging. Gelet op deze uitgangspunten voldoet naar het oordeel van het hof een schadevergoeding van € 75.000 aan de wettelijke maatstaven.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-11-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:4885

Zaaknummer: 200.187.221_01

Rechters: H.E. HAE Uniken Venema, E.F.A. van Buitenen en P.P.M. Rousseau

Advocaten: A.H.J. Cornelissen en P. de Boer

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW