

RECHTSPRAAK

werknemer/X

Opzegging arbeidsovereenkomst statutair directeur.

Arbeidsovereenkomst beëindigd zonder dat de beëindiging zijn uitsluitende reden vindt in onrechtmatige handeling of nalatigheden van werknemer, zodat werknemer recht heeft op overeengekomen schadeloosstelling. Kennelijk onredelijk ontslag.

Feiten

Werknemer is sinds 1981 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) X. Op 29 december 1995 is hij benoemd tot statutair directeur. Op 29 april 2014 is werknemer bij besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) ontslagen. Werknemer vordert onder meer veroordeling van X tot betaling van schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, € 80.000 wegens niet-uitbetaalde bonussen over de jaren 2012 tot en met 2014 en € 387.500 op grond van de contractuele afvloeiingsregeling. In eerste aanleg is vastgesteld dat de bonussen reeds zijn betaald door X. De overige vorderingen van werknemer zijn afgewezen. Tegen dit vonnis komt hij in hoger beroep.

Oordeel

Schadeloosstelling wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Vast staat dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 september 2014 is beëindigd als gevolg van opzegging door de AVA van X. X is gehouden om aan werknemer de overeengekomen schadeloosstelling te betalen indien de arbeidsovereenkomst door X is beëindigd zonder dat die beëindiging zijn uitsluitende reden vindt in onrechtmatige handeling of nalatigheden van werknemer (art. 2 van de aanvullende arbeidsovereenkomst). De beëindiging door X vindt, zoals werknemer terecht heeft betoogd, niet zijn uitsluitende reden in onrechtmatige handeling of nalatigheden van hem. Daarbij is het volgende van belang. De RvC verkeerde in de veronderstelling dat werknemer per 2013 met vervroegd pensioen zou gaan. Die veronderstelling was gebaseerd op de notulen van haar vergadering van 4 maart 1999 en de brief van A aan werknemer van 12 april 1999, waarin akkoord was gegaan met een vroegpensioenregeling onder de voorwaarde van een schriftelijke overeenkomst dat de arbeidsovereenkomst met werknemer zou eindigen bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd. Anders dan X heeft betoogd, kan uit de brief van 12 april 1999 in redelijkheid niet de betekenis worden afgeleid dat werknemer had ingestemd met een einde van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 2013. X heeft dit in alle redelijkheid ook niet zo mogen

verwachten. De brief van A van 12 april 1999 is een mededeling ('resolution') namens de RvC ('the Board') dat de vroegpensioenregeling onder voornoemde voorwaarde zou worden goedgekeurd. Vast staat dat uitvoering is gegeven aan de vroegpensioenregeling. Volgens werknemer is hij met een verplichting om (vervroegd) met pensioen te gaan niet akkoord gegaan. De schriftelijke overeenkomst met voornoemde voorwaarde is volgens hem niet gemaakt, omdat die voorwaarde nadien, door interventie van B (destijds statutair directeur bij X) tijdens een gesprek met A in april 1999, is komen te vervallen. X heeft geen schriftelijke overeenkomst met voornoemde voorwaarde in haar stukken aangetroffen. Wat hiervan ook zij, tussen partijen is niet in geschil dat de RvC toezicht hield op het beleid van X en dat werknemer daarover verantwoording diende af te leggen aan de RvC en X (als enig aandeelhouder). Het had daarom op de weg van de RvC gelegen om erop toe te zien dat de door haar aan de vroegpensioenregeling gestelde voorwaarde schriftelijk zou worden vastgelegd. De omstandigheid dat X nu niet over een schriftelijke overeenkomst beschikt omdat die volgens werknemer ook niet is opgesteld, is derhalve niet alleen te wijten aan nalatigheden van werknemer. Ook de RvC had daarin een aandeel. Gesteld noch gebleken is dat werknemer op enig moment voor 2013 is gewezen op of gevraagd naar het moment waarop hij met vroegpensioen zou gaan. Pas vanaf 3 december 2013, toen voor X duidelijk was dat werknemer bleef werken, is hem om duidelijkheid verzocht. Dit is werknemer niet verwijtbaar. Daartegenover staat dat werknemer niet direct, maar pas in reactie op een uiterste poging van X informatie over de vroegpensioenregeling heeft toegestuurd. Een behoorlijke taakvervulling van werknemer had met zich gebracht dat hij dit eerder had gedaan, ook al zou X of de RvC hierover al hebben kunnen beschikken, zoals werknemer heeft aangevoerd. Hoewel niet gebleken is dat werknemer onjuiste mededelingen over zijn vroegpensioenregeling heeft gedaan, had deze informatie betrekking op zijn positie als statutair directeur en het vertrouwen van de RvC en de aandeelhouder in (het functioneren van) een statutair directeur is essentieel. Dit brengt echter niet met zich dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn uitsluitende reden vindt in onrechtmatige handeling of nalatigheden van werknemer. Zoals hiervoor is overwogen, is de gerezen onduidelijkheid over de vroegpensioenregeling deels ook te wijten aan de handelwijze van de RvC en X. Gesteld noch gebleken is dat werknemer in dat geval geen aanspraak kan maken op de overeengekomen schadeloosstelling.

Kennelijk onredelijke opzegging

X stelt dat zij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd wegens het verlies van vertrouwen in het functioneren van werknemer. De reden voor het verlies van vertrouwen was, aldus X, gelegen in de handelwijze van werknemer, namelijk het ondanks verzoeken van (de RvC van) X tot 21 februari 2014 niet verstrekken van informatie over zijn vroegpensioenregeling, terwijl zij ervan uitging dat werknemer bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar met vroegpensioen zou gaan en deze veronderstelling volgens haar juist bleek te zijn na ontvangst van de door werknemer alsnog op 21 februari 2014 verstrekte informatie. De positie van een statutair directeur is niet zonder meer vergelijkbaar met de positie van een werknemer. Een gebrek aan vertrouwen bij de RvC of AVA in een statutair directeur kan een legitieme reden zijn om de

arbeidsovereenkomst te beëindigen. De AVA komt een ruime beslissingsruimte toe en het is binnen die ruimte niet aan de rechter om, voor zover dit al mogelijk zou zijn, te toetsen of dit gebrek aan vertrouwen al dan niet terecht is. Dat overigens sprake zou zijn van een valse of voorgewende reden is niet gebleken. Werknemer heeft in hoger beroep gesteld dat hij zich niet aan de indruk kan onttrekken dat het ontslag mede is ingegeven door kritische noten die hij heeft geplaatst ten aanzien van het financiële beleid, dat zijn krachtige adviezen, die hij menigmaal heeft gegeven, in de wind zijn geslagen en dat hem op enig moment is medegedeeld dat hij zich niet meer mocht bemoeien met de wijze van financiering, maar deze stellingen zijn niet onderbouwd, zodat hieraan gelet op het verweer van X wordt voorbijgegaan. Werknemer heeft verder aan zijn vordering ten grondslag gelegd dat de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst als kennelijk onredelijk moet worden aangemerkt vanwege het zogenoemde gevolgen criterium (art. 7:681 lid 2 aanhef en onderdeel b (oud) BW). Werknemer heeft echter geen bijzondere omstandigheden als hiervoor bedoeld naar voren gebracht.

Bonus

Een werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen (art. 7:628 BW). Anders dan X heeft betoogd, ligt in het onderhavige geval de op non-actiefstelling in haar risicosfeer en dient het niet verrichten van werk in redelijkheid voor haar rekening te komen, ondanks het handelen en nalaten van werknemer. Het hof zal het beroepen vonnis vernietigen voor zover het de afwijzing van de bonus over de periode januari tot 1 september 2014 betreft, en de vordering van werknemer tot betaling van € 20.000 bruto alsnog toewijzen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-11-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:4877

Zaaknummer: 200.185.174_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, M.E. Smorenburg en D.J.B. de Wolff

Advocaten: B.E. Boertje en A.J. van Wulfften Palthe

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW