

RECHTSPRAAK

werknemer/Flynck B.V.

Ontbindingsverzoek werknemer. Afwijzing verzoek tot toekenning billijke vergoeding; werkgever heeft wel verwijtbaar gehandeld, maar niet ernstig verwijtbaar.

Feiten

Op 15 oktober 2014 is werknemer voor onbepaalde tijd in dienst getreden van Flynck. Flynck is een in mei 2014 door de heer Y opgerichte vennootschap die ten behoeve van haar opdrachtgevers callcenterwerkzaamheden verricht. In de arbeidsovereenkomst is de functie van werknemer omschreven als die van 'werknemer en lid management team'. Vanaf zijn indiensttreding heeft werknemer er, net als Y en A, vanwege de financieel moeilijke situatie van Flynck genoeg mee genomen dat een deel van het overeengekomen loon nog niet werd uitbetaald. In maart 2016 heeft werknemer via zijn besloten vennootschap 10,5% van de aandelen in Flynck verworven. Op 1 september 2016 is de heer B in dienst getreden van Flynck en voor 10% (middellijk) medeaandeelhouder geworden. Hierdoor traden wijzigingen op in de aandelenpakketten van de overige aandeelhouders. B is samen met Y het bestuur van Flynck gaan vormen. Op 18 november 2016 heeft een functioneringsgesprek tussen Flynck en werknemer plaatsgevonden, waarin Flynck aangaf dat de leidinggevende capaciteiten van werknemer onvoldoende waren. Op 27 december 2016 zijn de managementtaken herverdeeld. Op financieel gebied werd B de eindverantwoordelijke bestuurder. In de vergadering van de raad van advies van 19 april 2017 is vastgesteld dat de omzetontwikkeling nog altijd te wensen overliet. Op 1 mei 2017 is X bij Flynck in dienst getreden als de nieuwe directeur Acquisitie. Flynck stelde vervolgens een wijziging voor werknemer voor van zijn leidinggevende managementfunctie in die van een uitvoerend callcentermedewerker. Begin mei 2017 heeft werknemer Flynck laten weten niet onder de gestelde voorwaarden te kunnen instemmen. In de aandeelhoudersvergadering van 30 augustus 2017 is werknemer door de overige aandeelhouders bevraagd op de beweegredenen voor zijn opstelling. Thans verzoekt werknemer ontbinding met toekenning van een billijke vergoeding van € 20.000 bruto.

Oordeel

Ontbinding

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding, dat er geen basis meer is voor een vruchtbare samenwerking. Dit is een verandering van omstandigheden, die rechtvaardigt dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn moet worden

ontbonden.

Billijke vergoeding/ernstig verwijtbaar handelen Flynnck

Flynck heeft X aangesteld per 1 mei 2017 als ‘zwaargewicht’ op de afdeling Acquisitie, waarvoor werknemer sinds 1 januari 2017 verantwoordelijk was gesteld. Deze beslissing acht de kantonrechter, gelet op het stelselmatig achterblijven van de omzet en de behoefte aan het aantrekken van grotere klanten, niet onbegrijpelijk en behoort die tot het domein van de werkgever. Wel is het voldoende aannemelijk dat de aanstelling van X buiten werknemer is gebeurd en dat werknemer zich door de komst van X overvallen voelde. Voor wat betreft de gestelde eenzijdige functiewijziging wordt het volgende overwogen. Onweersproken heeft Flynnck naar voren gebracht dat werknemer lid bleef van het managementteam. In zoverre is geen sprake van een demotie. Verder heeft werknemer niet bestreden dat de wijziging van taken dient te worden gezien tegen de achtergrond van het feit dat Flynnck een startende onderneming – een zogenaamde start-up – is waarbij het realiseren van omzet een voorwaarde is om te kunnen voortbestaan, en waaraan alle leden van het managementteam hun steentje dienen bij te dragen, ook als dat betekent het bellen van (potentiële) klanten (acquisitie). Flynnck heeft voldoende aangetoond dat hij ook voor de komst van X een belangrijk deel van zijn tijd (50%) bezig was met het bellen van klanten. Verder is van belang dat werknemer genoegzaam bekend was met de slechte financiële situatie van Flynnck. Tot slot acht de kantonrechter relevant dat in november 2016 met werknemer is gesproken over zijn functioneren en dat eind december 2016 een herverdeling van de managementtaken heeft plaatsgevonden, waarbij alle leden van het managementteam zijn betrokken. A is sindsdien onder meer belast met Finance en (ook) 50% bellen. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen is de kantonrechter van oordeel dat Flynnck verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer met betrekking tot de komst van X en de daarmee samenhangende berichten over de beëindiging van het dienstverband van werknemer. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de eenzijdige ontslagaanzegging in april 2017 aan werknemer en de aanloop daartoe, alsmede de dwingende wijze waarop Flynnck daarna bij werknemer heeft aangedrongen op een beslissing over de voorgelegde opties, waarvan beëindiging van het dienstverband prominent deel uitmaakt, strijdig zijn met het beginsel van goed werkgeverschap en moet worden gekwalificeerd als verwijtbaar handelen en nalaten. Het kantonrechter is echter ook van oordeel dat werknemer de mogelijkheid van voortzetting van een samenwerking in een acquisitiefunctie en tevens lid van het managementteam met X een serieuzere kans had moeten geven, nu dit voorstel gelet op de verlieslijdende situatie en de aard van haar organisatie als startende onderneming niet als een onredelijk voorstel kan worden beschouwd. Niet is gebleken dat het feit dat een gesprek daartoe niet heeft plaatsgevonden in overwegende mate aan Flynnck is te wijten. Het geheel overziende is de kantonrechter van oordeel dat Flynnck verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en nagelaten. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:866g

Zaaknummer: 6201361 EA VERZ 17-708

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: P. de Boer en A.J. van de Graaf

Wetsartikelen: 7:671c BW