

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Beëindiging arbeidsovereenkomst met statutair bestuurder, h-grond. Arbeidsovereenkomst is inhoudsloos geworden na beëindiging van positie van statutair bestuurder. Dat onenigheid over een vertrekvergoeding in verband met de WNT tot een verslechterde onderlinge relatie heeft geleid, valt werkgever niet ernstig te verwijten.

Feiten

Werknemer is op 1 december 1981 bij de rechtsvoorgangster van werkgever in dienst getreden. Tot 1 oktober 2017 was werknemer de bestuurder van werkgever. Sinds medio 2013, althans 2015, is door werknemer in besprekingen met de RvT aan de orde gesteld dat hij wel voor de pensioengerechtigde leeftijd met zijn werkzaamheden wil stoppen en dat het goed zou zijn na te denken over een nieuwe invulling van de functie van bestuurder. In december 2016 hebben twee leden van de RvT met werknemer gesproken over een transitie naar een nieuwe bestuurder. Partijen hebben in maart 2017 hun juridisch adviseurs/advocaten advies gevraagd over de financiële (on)mogelijkheden voor een vertrekregeling voor werknemer in verband met de werking van de Wnt. De RvT heeft op 3 augustus 2017 besloten tot het ontslag van werknemer als statutair bestuurder per 1 oktober 2017. Werkgever heeft in eerste aanleg aan de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst tussen hem en werknemer per 1 oktober 2017 te ontbinden op de h-grond omdat de arbeidsovereenkomst inhoudsloos is geworden, en in verband met een verschil van inzicht over het toekomstig bestuur en een vertrouwensbreuk, en subsidiair op de g-grond omdat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking het verzoek tot ontbinding afgewezen en werkgever veroordeeld in de proceskosten.

Oordeel

Dat de arbeidsovereenkomst doordat werknemer als bestuurder van werkgever is ontslagen, inhoudsloos is geworden, is door werknemer niet betwist en staat dan ook tussen partijen vast. Het hof is, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat de RvT, gegeven de omstandigheid dat werkgever na afronding van de reorganisatie behoefte had aan een andersoortige bestuurder en gelet op de door werknemer zelf gesignaleerde problemen, die bij een continuering van de bestaande structuur zouden kunnen ontstaan, mocht besluiten om in het belang van zijn organisatie werknemer niet langer als bestuurder te handhaven. Hieraan doet niet af dat werknemer, nu hij als gevolg van de invoering van de Wnt niet langer

aanspraak kon maken op de in 2006 gemaakte afspraken omtrent een aan hem toe te kennen schadevergoeding in geval van ontslag, er door een beëindiging van de arbeidsovereenkomst financieel aanzienlijk op achteruit zou gaan. Dat er binnen de organisatie van werkgever een andere passende functie voor werknemer beschikbaar is, acht het hof ook niet aannemelijk. Op grond van het voorgaande is het hof, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat sprake is van een voldragen h-grond, nu van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst onder deze omstandigheden ter laten voortduren. Werknemer heeft zowel in eerste aanleg als in hoger beroep aanspraak gemaakt op toekenning van een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 aanhef en onder b BW. Dat werkgever het proces heeft getraïneerd, blijkt niet en al helemaal niet dat hij dit zou hebben gedaan met het oogmerk om onder betaling van de in de arbeidsovereenkomst bedoelde schadevergoeding uit te komen. Dat werkgever, toen de verhouding als gevolg van het meningsverschil over de aan werknemer te betalen vergoeding verslechterde, eerder dan aanvankelijk was besproken besloot werknemer als bestuurder te ontslaan, is naar het oordeel van het hof alleszins te billijken. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever is dan ook geen sprake. Dit betekent dat het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding niet toewijsbaar is. Het hof ziet aanleiding om de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, te stellen op 1 oktober 2018. Weliswaar is het hof niet gehouden rekening te houden met het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 aanhef en onder a BW, maar alle omstandigheden van het geval in aanmerking nemende acht het hof het redelijk dat de arbeidsovereenkomst niet op een eerder tijdstip eindigt. Partijen zijn het erover eens dat werknemer recht heeft op betaling van de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-05-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:4989

Zaaknummer: 200.231.655

Rechters: P.L.R. Wefers Bettink, E.J. van der Poel en M.E.L. Fikkers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel h BW, 7:671b lid 8 aanhef en onder a BW en 7:671b lid 8 aanhef en onder b BW