

RECHTSPRAAK

Peperzaken B.V./werknemer

Ontslag bestuurder vennootschap en voorwaardelijk verzoek tot toekenning billijke vergoeding. Hof hanteert dezelfde maatstaf voor berekening van billijke vergoedingen als de rechtbank, maar komt tot een andere uitkomst.

Feiten

Peperzaken is in 2003 door de heer B, een vriend van werknemer, opgericht. Werknemer is in 2009 voor 50% mede-eigenaar geworden van de onderneming. Peperzaken is als besloten vennootschap opgericht op 22 augustus 2014. Sedertdien waren B en werknemer – via hun persoonlijke beheer-b.v. 's en de gezamenlijke vennootschap Swank & Rydyr B.V. – samen eigenaar en bestuurder van Peperzaken. B en werknemer hebben Peperzaken verkocht aan Makalu B.V. Op 18 mei 2016 heeft de aandelenoverdracht aan Makalu B.V. en (deels) aan de (beheersvennootschappen) van C en D plaatsgevonden. Ook is een statutenwijzing van Peperzaken doorgevoerd en zijn werknemer en B tot statutair bestuurder aangesteld. Werknemer is op 15 februari 2016 een arbeidsovereenkomst met Peperzaken aangegaan als CEO. Bij brief van 16 januari 2017 hebben de aandeelhouders van Peperzaken een aandeelhoudersvergadering (AvA) bijeengeroepen met als enige agendapunt het voorgenomen ontslag van werknemer als statutair bestuurder en werknemer van Peperzaken. De aandeelhouders van Peperzaken hebben na beraad op 30 januari 2017 het besluit genomen om werknemer met onmiddellijke ingang te ontslaan als statutair bestuurder en zijn arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn per 1 maart 2017 op te zeggen. De rechtbank heeft geoordeeld dat het op 30 januari 2017 verleende ontslag – gesteld dat dat in vennootschapsrechtelijke zin geldig is – is gedaan zonder een valide arbeidsrechtelijke opzeggingsgrond in de zin van artikel 7:669 BW. De rechtbank heeft de billijke vergoeding op het verzoek van werknemer ex artikel 7:682 BW bepaald op € 60.000.

Oordeel

Het hof overweegt ten aanzien van de redelijke grond van artikel 7:669 BW, derde lid onder d, dat niet is gebleken dat aan de vereisten is voldaan. Formele functioneringsgesprekken waarvan een verslag is gemaakt, zijn niet gevoerd. Evenmin acht het hof aangetoond dat op 30 januari 2017 al sprake was van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van Peperzaken niet gevergd kon worden de arbeidsrelatie te laten voortbestaan. Dat Peperzaken, na een onvoldragen functioneringstraject betreffende de inzet voor Belsimpel, de verhoudingen op scherp heeft gezet door direct aan te sturen op een ontslag, maakt niet dat alleen daardoor al

sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van artikel 7:669 BW, derde lid sub g. Het hof overweegt dat uit de wetsgeschiedenis kan worden afgeleid dat een verschil van inzicht met de bestuurder over de te volgen koers van de onderneming onder de h-grond zou kunnen worden geschaard. In dit geval is van een dergelijk verschil van inzicht evenwel geen sprake: wat werknemer wordt verweten is in essentie niet een tekortkoming in zijn taak als bestuurder van Peperzaken of een duurzaam verschil van inzicht over de koers van Peperzaken, maar een geschil over de wijze waarop werknemer zijn werkzaamheden ten behoeve van Belsimpel uitvoerde. Het hof oordeelt derhalve, evenals de rechtbank, dat op 30 januari 2017 geen sprake was van een redelijke grond voor het verleende ontslag. Op grond van artikel 7:682 BW, derde lid onder a heeft de rechtbank derhalve terecht aan werknemer (voorwaardelijk) een billijke vergoeding toegekend. De rechtbank heeft de hoogte van het door haar toegewezen bedrag aan billijke vergoeding uitgebreid gemotiveerd met verwijzing naar de factoren genoemd in de beschikking van de Hoge Raad inzake New Hairstyle (HR 30 juli 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.2.). Het hof is met de rechtbank – onder verwijzing naar HR 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878 (Zinzia) – van oordeel dat deze criteria ook van toepassing zijn op de hier aan de orde zijnde billijke vergoeding van artikel 7:682 BW, derde lid. Het hof acht de kans dat de arbeidsrelatie, ook bij een formeel juist traject, binnen zes maanden tot een jaar na 30 januari 2017 zou zijn geëindigd, hetzij wegens disfunctioneren, hetzij wegens een verstoorde arbeidsrelatie, zeer reëel. Het hof zal onder afweging van goede en kwade kansen de inkomensschadecomponent stellen op negen maanden vanaf 1 maart 2017 (de datum tot waarop het salaris is doorbetaald), dus een bedrag van € 60.000. De rechtbank heeft voorts een bedrag van € 10.000 in de billijke vergoeding betrokken voor de gemiste kans op het behalen van het variabele deel in de koopsom voor de aandelen. Het hof acht onder deze omstandigheden de kans dat een prolongatie van de feitelijke werkzaamheden van werknemer na 30 januari 2017 tot een substantieel hogere uitkomst van de variabele koopsom had kunnen leiden, zeer klein, zodat er geen reden is voor toekenning van een component van € 10.000 dienaangaande. De rechtbank heeft daarnaast nog een component ter grootte van € 10.000 bruto meegenomen aan (im)materiële schadevergoeding voor de diffamerende wijze waarop partijen uiteen zijn gegaan, de daarmee samenhangende psychische schade die werknemer – die zich ziek heeft gemeld – heeft geleden en de door hem geleden imagoschade. Het hof zal, onder verwijzing naar het eerder aangehaalde arrest van de Hoge Raad van 8 juni 2018 (r.o. 3.3.5) ook een component van vergelijkbare omvang als de rechtbank in de billijke vergoeding verdisconteren. Het hof komt derhalve tot toekenning van een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:682 BW, derde lid, van € 70.000. Grief X in principaal appèl ziet op de beslissing van de rechtbank op het voorwaardelijk verzoek zijdens Peperzaken en de toegekende billijke vergoeding op grond van artikel 7:671b BW, achtste lid. Het hof oordeelt met de rechtbank dat de ernstige verstoring van de arbeidsverhouding die na 30 januari 2018 is ontstaan en die als zodanig door werknemer ook niet is aangevochten, haar oorzaak vindt in de hiervoor beoordeelde gebeurtenissen van vóór die datum waarbij Peperzaken ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werknemer te ontslaan zonder dat sprake was van een voldoende redelijke grond. De grief faalt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-06-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:5773

Zaaknummer: 200.225.260

Rechters: J.H. Kuiper, E.J. van der Poel en S.C.P. Giesen

Advocaten: E.W. Kingma en J.M. Frons

Wetsartikelen: 2:244 BW lid, 6:671b lid 8 BW, 7:66g lid 3 onderdeel d BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW, 7:66g lid 3 onderdeel h BW, 7:671 lid 1 sub e BW en 7:682 lid 3 BW