

RECHTSPRAAK

werknemer/MBLS B.V.

Arbeidsovereenkomst van general manager, die zelf na aandelentransactie afstand heeft gedaan van zijn positie als statutair bestuurder, is terecht door werkgever opgezegd op de a-grond. Geen sprake van strijd met beginselen van goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2016 bij MBLS B.V. (hierna: MBLS) in dienst getreden. MBLS heeft als bedrijfsactiviteit het voorzien in de levering van diensten aan spoorwegondernemingen. Vanaf 18 juli 2016 heeft werknemer een aandelenbelang van 15% in MBLS gehouden. Op 31 mei 2018 heeft een aandelentransactie plaatsgevonden. Gelijktijdig met de aandelentransactie is tussen partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand gekomen waarbij sprake was van een hoger salaris en betere secundaire arbeidsvoorwaarden. Het terugtreden van werknemer als statutair bestuurder is vastgelegd in de letter of resignation van 31 mei 2018. Op 19 september 2018 heeft MBLS een voorlopige aanvraag ontslagvergunning bij het UWV ingediend om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te mogen zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. MBLS had ten tijde van de ontslagaanvraag zestien werknemers in dienst. Op 18 december 2018 heeft het UWV voornoemde toestemming verleend, waarna de arbeidsovereenkomst met werknemer door MBLS bij brief van 19 december 2018 per 1 mei 2019 is opgezegd. Bij de eindafrekening heeft MBLS de transitievergoeding aan werknemer betaald. Werknemer is onder meer van mening dat de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst in strijd is met artikel 7:669 lid 3 sub a BW, omdat de opzegging door het UWV ten onrechte is toegestaan. Tevens verzoekt werknemer de kantonrechter MBLS te veroordelen een schadevergoeding te betalen ex artikel 7:611 BW.

Oordeel

Opzegging in strijd met de a-grond?

De kantonrechter oordeelt dat MBLS onder de gegeven omstandigheden in redelijkheid heeft mogen besluiten de functie van werknemer te laten vervallen. MBLS heeft haar mogelijkheden om kosten te besparen uiteengezet evenals de conclusie dat die maatregelen niet tot de vereiste kostenbesparing zou leiden, zodat haar geen andere keus restte dan ook te besparen op loonkosten. Zij heeft eveneens uiteengezet waarom in dat verband enkel besparing op de functie van werknemer in aanmerking kwam. De functie van werknemer is uniek binnen MBLS. Naast werknemer bestaat het bedrijf uit twee bestuurders, één teamleider en voor het

overige uit machinisten. De machinisten zijn het werkproduct/kapitaal van de organisatie. Afscheid nemen van één of meer van hen leidt weliswaar tot kostenbesparing, maar ook aan de opbrengstenkant heeft dat uiteraard (negatieve) gevolgen. De huidige bestuurders kunnen – gelet op de aard van de werkzaamheden – de taken van werknemer overnemen en in hun eigen functie inpassen op een wijze die past bij de nieuwe organisatorische weg die het bedrijf is ingeslagen. Dat geldt niet voor de taken van de teamleider. De teamleider is zelf ook machinist en dat zijn de bestuurders niet. Ook andersom is een uitwisseling van de functie van general manager met die van teamleider niet aangewezen gelet op hun respectievelijke plaats in de hiërarchie en de inhoud van de functie. Dat de administratieve werkzaamheden die werknemer uitvoerde ondergebracht zullen worden bij een zusteronderneming is niet in strijd met het bepaalde in artikel 5 van de Ontslagregeling. Bestuurdersfuncties worden niet meegenomen in de beoordeling of er herplaatsingsmogelijkheden zijn voor een ‘gewone’ werknemer.

Schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW?

Er rustte een grote mate van eigen verantwoordelijkheid op werknemer ten aanzien van het afstand doen van zijn statutaire positie. Gelet op de hem (wel) bekende financiële gesteldheid van het bedrijf leek hem dat toen kennelijk een juiste beslissing. Van iemand in de functie van statutair bestuurder mag worden verwacht dat hij die keuze weloverwogen heeft gemaakt en zich bewust is van de mogelijke gevolgen daarvan. Dat een en ander nadat de ‘beerput’ openging mogelijk anders heeft uitgepakt dan werknemer had verwacht, valt niet aan MBLS toe te rekenen. Bovendien heeft werknemer in het kader van de aandelentransactie ook nog geprofiteerd van de verkoop van zijn aandelen. Het zou onevenwichtig zijn als alle voordelen die zijn nieuwe arbeidsovereenkomst tot gevolg hadden wel aan werknemer toe zouden komen en enig nadeel voor risico van MBLS zou blijven. In het verlengde daarvan komt de zogenoemde garantie die werknemer zegt te hebben gekregen op behoud van zijn baan aan bod. Uit de correspondentie die tussen partijen heeft plaatsgevonden blijkt niet van een dergelijke garantie. Naar aanleiding van vragen van werknemer over de inhoud van de Letter of Intent van 15 maart 2018 is wel aangegeven dat de intentie is om met de huidige managers te blijven werken, maar niet meer dan dat. Van iemand in de functie van werknemer mag worden verwacht dat hij niet lichtzinnig documenten ondertekent. Als werknemer dat op 31 mei 2018 wel heeft gedaan, dan komt dat – en dus ook de daaraan verbonden gevolgen – voor zijn eigen rekening en risico. In ieder geval kan niet worden geoordeeld dat MBLS zich in dit verband niet als goed werkgever heeft gedragen. De schadevergoedingsvordering die daarop is gebaseerd, wordt daarom als ongegrond afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:7035

Zaaknummer: 7828837

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: M. Buitendijk, T.A. Opbroek-Booij en D.R. Hut

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:682 BW