

RECHTSPRAAK

X/International Plywood B.V.

Ontslag statutair directeur zonder toekenning van een billijke vergoeding. Er is een redelijke grond (d-grond) en geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

International Plywood B.V. (hierna: IP) is een groothandel in hout- en plaatmateriaal. Bij IP zijn circa 40 werknemers werkzaam. X is in 2012 bij IP in dienst getreden en benoemd als statutair directeur. IP heeft X bij brief van 9 maart 2017 op de hoogte gesteld van het voornemen van de algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: de ava) om X te ontslaan. IP heeft X, eveneens bij brief van 9 maart 2017, bericht dat hij, in afwachting van zijn reactie op het voorgenomen besluit, zal worden vrijgesteld van werkzaamheden dan wel op non-actief zal worden gesteld. Op 10 maart 2017 heeft IP aan relaties gecommuniceerd dat X niet meer werkzaam is bij IP. Op 14 maart 2017 heeft X via zijn advocaat bezwaar gemaakt tegen het op non-actief stellen van X en voorts om uitstel verzocht om te kunnen reageren op het voorgenomen besluit van de ava. Op 20 maart 2017 is door de ava het (definitieve) ontslagbesluit genomen. X is daarover door de advocaat van IP geïnformeerd bij brief van 29 maart 2017, waarin ook is vermeld dat de termijn om de raadgevende stem uit te brengen, die was verlengd tot 19 maart 2017, ongebruikt is verstreken. In deze brief is X tevens medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de contractuele opzegtermijn eindigt per 1 oktober 2017. IP heeft aan X een bedrag van € 104.052 bruto betaald bij wijze van contractueel overeengekomen ontslagvergoeding. In eerste aanleg heeft de rechtbank onder meer IP veroordeeld om aan X te betalen € 10.539,06 bruto vermeerderd met rente ter zake van niet genoten vakantie-uren en het concurrentiebeding vernietigd. De overige verzoeken zijn afgewezen. In hoger beroep staat onder meer de vraag centraal of werknemer recht heeft op een billijke vergoeding.

Oordeel

Tot en met de mondelinge behandeling in hoger beroep heeft X volgehouden dat hij uitstekend heeft gefunctioneerd. Hieruit blijkt naar het oordeel van het hof, zoals de rechtbank ook al heeft overwogen, dat X niet open stond voor de kritiek en aanbevelingen die in zijn richting zijn geuit, maar heeft volhard in zijn afwijzing daarvan. X heeft aangevoerd dat IP in financiële zin goede jaren heeft gedraaid, maar daarmee zijn de door IP aangehaalde kritiekpunten, die geen betrekking hebben op de door IP behaalde resultaten, niet weerlegd. Uit het voorgaande volgt dat, anders dan X meent, hij niet van de ene op de andere dag

geconfronteerd is met het einde van zijn arbeidsovereenkomst. Daar is een periode van toenemende kritiek aan voorafgegaan – die niet zag op de financiële prestaties, maar met name betrekking had op het ontbreken van een duidelijke strategische toekomstvisie – welke kritiek X zich had moeten aantrekken. X heeft echter steeds ontkend dat er iets schortte aan zijn functioneren, onder verwijzing naar de financiële resultaten. De reactie van X reageerde aldus niet op de kritiekpunten van de RvC. X en de RvC spraken op dit punt duidelijk langs elkaar heen, waarbij het hof begrijpelijk acht dat dit afbreuk heeft gedaan aan het vertrouwen van de RvC in X. Het hof concludeert op basis van het voorgaande dat er een redelijke grond, de d-grond, is geweest voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met X. Gelet op de bijzondere positie van X binnen IP en de omstandigheden die tot zijn ontslag als statutair bestuurder hebben geleid kon onder de gegeven omstandigheden niet van IP worden gevergd dat X nog een formeel verbetertraject zou doorlopen. Tevens is X in de gelegenheid gesteld zijn raadgevende stem te geven. Daargelaten dat X niet heeft weersproken dat IP hem uitstel heeft verleend tot 19 maart 2017 en dat hij deze termijn ongebruikt heeft laten verstrijken, is gesteld noch gebleken dat het ontslag het gevolg is van het feit dat X geen raadgevende stem heeft uitgebracht. Bij deze stand van zaken kan niet worden geoordeeld dat het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van IP. X stelt in de tweede plaats dat IP haar relaties over het ontslag heeft geïnformeerd voordat hij ontslagen was (doch wel nadat hij op de hoogte was gesteld van het voornemen tot ontslag). Dat had anders gekund en gemoeten en is, zo oordeelt het hof met de rechtbank, onzorgvuldig. Het rechtvaardigt echter niet de conclusie dat het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van IP. Uit het voorgaande volgt dat het hoger beroep op het punt van de billijke vergoeding geen succes heeft.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 05-03-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:379

Zaaknummer: 200.241.469/01

Rechters: M.T. Nijhuis, L.G. Verburg en M. van der Ven

Advocaten: J. Jaab en R.J.A. Dil

Wetsartikelen: 2:244 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:671 BW en 7:682 BW