

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst commercieel directeur is zonder redelijke grond opgezegd. Geen voldragen h- of g-grond. Met name het aanbod dat werknemer aan kon blijven als verkoopleider verzet zich tegen het aannemen van een verstoorde arbeidsverhouding dan wel verschil van inzicht.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1994 als vertegenwoordiger in dienst getreden bij werkgeefster. Per 1 september 2008 is werknemer benoemd tot commercieel directeur van werkgeefster. Bij besluit van de AvA van 18 september 2019 is werknemer als bestuurder ontslagen, maar is tevens besloten dat werknemer werkzaam kan blijven als verkoopleider. Tussen partijen is thans in geschil of ook de arbeidsrechtelijke relatie ten einde is gekomen. Volgens werkgeefster is deze in stand gebleven vanwege het besluit dat werknemer aan kan blijven als verkoopleider. Werknemer stelt zich evenwel op het standpunt dat, nu hij niet heeft ingestemd met het voorstel, de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen. Omdat een redelijke grond zoals bedoeld in artikel 7:669 BW ontbrak, is werkgeefster hem een billijke vergoeding verschuldigd, aldus werknemer.

Oordeel

Einde arbeidsovereenkomst

De rechtbank stelt voorop dat het rechtsgeldige ontslag van een statutair bestuurder van een vennootschap uit zijn vennootschapsrechtelijke positie als regel tevens opzegging van zijn arbeidsovereenkomst met zich brengt, tenzij sprake is van een opzegverbod of partijen anders zijn overeengekomen (HR 15 april 2015, ECLI:NL:HR:2005:AS2030 en ECLI:NL:HR:2005:AS2713). De vraag is allereerst of partijen zijn overeengekomen dat werknemer met ingang van 1 oktober 2019 de functie van verkoopleider zou gaan vervullen. Vastgesteld kan worden dat werknemer de functie van verkoopleider heeft geweigerd. Daarmee is reeds voldoende komen vast te staan dat partijen niet anders zijn overeengekomen. Geconcludeerd kan worden dat het vennootschapsrechtelijk ontslag ook heeft geleid tot het arbeidsrechtelijk ontslag. Wel is een redelijke grond tot opzegging in de zin van artikel 7:669 BW vereist.

Redelijke grond (h-grond)

De verwijten die werkgeefster werknemer maakt, waaronder mismanagement, het

verslechteren van de marges, dat er geen prijsverhogingen zijn doorgevoerd en dat verslaglegging van klantbezoeken en afspraken ontbrak, kunnen niet onder de primair aangevoerde h-grond worden geschaard. Ze behelzen geen verschil van inzicht in het te voeren beleid, maar (vermeend) disfunctioneren. De d-grond is uitdrukkelijk niet ten grondslag gelegd aan het ontslag. Voor zover werkgeefster zich op het standpunt stelt dat sprake is van het ontbreken van vertrouwen overweegt de rechtbank dat dat evenmin is komen vast te staan. Uit voornoemde opsomming volgt dat onvoldoende. Bovendien strookt dat niet met de omstandigheid dat aan werknemer de functie van verkoopleider is aangeboden.

Redelijke grond (g-grond)

Dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgeefster niet gevergd kon worden de arbeidsrelatie te laten voortbestaan is niet komen vast te staan. Daarbij komt ook dat deze ontbindingsgrond niet strookt met de omstandigheid dat werkgeefster werknemer wil behouden als verkoopleider.

Redelijke grond (i-grond)

De i-grond is in werking getreden per 1 januari 2020, maar geldt niet voor verzoeken die vóór die datum zijn ingediend, zoals in casu het geval is. Het beroep van werkgeefster op de i-grond strandt dan ook.

Vergoedingen

Nu geen sprake is van een redelijke grond voor het verleende ontslag, dient aan werknemer een billijke vergoeding te worden toegekend. De rechtbank acht, de omstandigheden van het geval – waaronder de leeftijd van werknemer (54) en zijn vrij eenzijdige arbeidsverleden – afwegend, billijk dat aan werknemer een billijke vergoeding van € 80.000 bruto wordt toegekend. Voorts wordt een gefixeerde schadevergoeding van € 34.067,52 bruto en een transitievergoeding van € 102.204 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:1439

Zaaknummer: C/05/360810 / HA RK 19-293

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: J.J.F. van de Voort en J.M.A. Smits

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:682 BW