

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst met beoogd statutair bestuurder (COO) op de g-grond. Werkgeefster valt verwijt te maken, maar geen ernstig verwijt. Contractuele beëindigingsvergoeding inclusief transitievergoeding toegewezen, billijke vergoeding afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2021 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Chief Operating Officer (COO) tegen een salaris van € 200.000 bruto per jaar. In de arbeidsovereenkomst is een bepaling inzake een beëindigingsvergoeding opgenomen. Werkgeefster is onderdeel van een concern met een raad van commissarissen (RvC). Op 31 maart 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de voorzitter van de RvC en werknemer. Tijdens dit gesprek heeft de RvC laten weten dat hij de benoeming van werknemer tot CEO met een jaar uit wil stellen. Ook in latere gesprekken heeft de RvC voorgesteld om de benoeming uit te stellen. Uiteindelijk is werknemer tijdens een gesprek op 16 april 2021 meegedeeld dat hij niet tot CEO zal worden benoemd en dat de RvC-voorzitter evenmin vertrouwen heeft in de voortzetting van het dienstverband met werknemer in de functie van COO. Op 19 april 2021 is aan werknemer aangegeven dat werkgeefster tot een einde van de arbeidsovereenkomst wenst te komen. In deze procedure verzoekt werkgeefster ontbinding op de h-, g-, en/of i-grond.

Oordeel

h-grond

Werkgeefster legt aan het verzoek ten grondslag dat sprake is van een onoverbrugbaar verschil van inzicht over de wijze waarop werkgeefster bestuurd moet worden en het beleid dat daarvoor nodig is. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij na drie maanden nog geen strategie en/of commerciële plannen heeft aangeleverd. Gelet op deze onderbouwing is de kantonrechter met werknemer van oordeel dat de verwijten die werkgeefster maakt, zien op de wijze waarop werknemer zijn werkzaamheden heeft verricht. De onderbouwing van dit verzoek ziet derhalve meer op een (onvoldragen) d-grond, zodat ontbinding op de h-grond ten aanzien van het aangevoerde verschil van inzicht wordt afgewezen. Ook heeft werkgeefster aangedragen dat sprake is van een voldragen h-grond, doordat de RvC heeft besloten om werknemer niet als CEO te benoemen. De kantonrechter begrijpt hieruit dat werkgeefster stelt dat de arbeidsovereenkomst in feite een lege huls is geworden, omdat werknemer zijn functie niet meer kan vervullen. Naar het oordeel van de kantonrechter levert voornoemde omstandigheid echter evenmin een voldragen h-grond op. Bezien in het licht van de eerdere

mogelijkheid die de RvC herhaaldelijk aan werknemer heeft geboden om de periode voor de COO functie nog voor een jaar voort te zetten, houdt deze stelling van werkgeefster (zonder nadere onderbouwing) geen stand. De ontbinding op de h-grond wordt dan ook afgewezen.

g-grond

De kantonrechter zet bij de beoordeling voorop dat niet in geschil is dat voor een goede vervulling van de functie van CEO door werknemer wederzijds vertrouwen tussen hem en de RvC vereist is, alsmede dat de RvC te kennen heeft gegeven werknemer niet te zullen benoemen tot CEO, vanwege een gebrek aan dit vertrouwen. Naar het oordeel van de kantonrechter kan van werkgeefster niet verwacht worden dat een mediationtraject wordt ingezet om het vertrouwen te herstellen. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat de arbeidsovereenkomst slechts kort heeft geduurd en de arbeidsrelatie in korte duur dusdanig is verslechterd, alsmede dat werknemer niet op een constructieve wijze heeft bijgedragen om tot een oplossing te komen. Door niet inhoudelijk met de RvC hierover in gesprek te gaan, maar zijn onvrede aan te kaarten bij de aandeelhouder, heeft werknemer bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding. De kantonrechter komt op grond van voornoemde omstandigheden tot het oordeel dat sprake is van een dusdanige verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgeefster in redelijkheid niet meer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Ontbinding wordt derhalve op de g-grond toegewezen.

Vergoedingen

Partijen zijn het erover eens dat werknemer recht heeft op betaling van de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen contractuele vergoeding van € 50.000 bruto en dat daarin eveneens de transitievergoeding begrepen is. Voorts maakt werknemer aanspraak op een billijke vergoeding en hieraan legt werknemer een opsomming van verwijten ten grondslag. De kantonrechter is het met werknemer eens dat aan werkgeefster een verwijt valt te maken. Zo heeft werkgeefster het vermeende verschil van inzicht niet dan wel onvoldoende kenbaar gemaakt aan werknemer en heeft zij nagelaten duidelijk te communiceren over haar verwachtingen van werknemer. Door daarover te zwijgen is werknemer de kans ontnomen om hier – op welke wijze dan ook – op in te spelen. Daar staat tegenover dat ook van werknemer mocht worden verwacht dat hij liet merken de op hem geuite kritiek serieus te nemen. Ook de overige verwijten van werknemer treffen geen doel. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3405

Zaaknummer: 9250416 / ME VERZ 21-79

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: R.E.M. Vink-Dijkstra en A. Robustella

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW en 7:673 BW