

RECHTSPRAAK

Vordering tot wedertewerkstelling toegewezen. Voldoende zwaarwegende grond om werknemer niet langer toe te laten tot het werk – vooruitlopend op AVA en ontbindingsprocedure voor ontslag CFO – niet aannemelijk.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2020 in dienst getreden bij Everest TopCo B.V. (hierna: TopCo). Per 1 november 2020 is hij benoemd tot bestuurder/statutair directeur van TopCo. Eind november 2020 is ervoor gekozen om de arbeidsovereenkomst van werknemer te laten uitzakken naar Primutec Solutions Group B.V. (hierna: Primutec), waar TopCo de aandelen in houdt. Op 23 februari 2021 is in een gesprek met werknemer aangekondigd dat TopCo niet het benodigde vertrouwen in hem had, ondanks voldoende voorbereidingstijd en ondersteuning, en voornemens was om de relatie tussen partijen te beëindigen. Voor het ontslag is een algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: AVA) ingepland. De aandeelhouders hebben vervolgens unaniem besloten tot het ontslag van werknemer als bestuurder van TopCo. Bij brief van 22 maart 2021 heeft TopCo werknemer bericht dat naar aanleiding van de AVA ook zijn arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd. Werknemer vordert de voorzieningenrechter Primutec, respectievelijk TopCo onder meer te veroordelen hem toe te laten tot zijn gebruikelijke werkzaamheden als CFO tegen de gebruikelijke arbeidsvoorwaarden en met de gebruikelijke verantwoordelijkheden (de statutaire uitgezonderd).

Oordeel

De vraag die partijen in dit kort geding (onder meer) verdeeld houdt, is of Primutec – want alleen daar bestaat een arbeidsovereenkomst mee – een redelijke en voldoende zwaarwegende grond had om werknemer vanaf 22 maart 2021 niet meer toe te laten tot de bedongen werkzaamheden en de op non-actiefstelling te handhaven in afwachting van de uitspraak in een nog niet aanhangig gemaakte ontbindingsprocedure. Primutec stelt zich op het standpunt dat dat het geval is. Zij legt hieraan ten grondslag dat, vrijwel meteen na het aantreden van werknemer, bleek dat hij geen gevoel heeft voor de verhoudingen en voor hoe de Primutec-groep in elkaar zit. Zijn autoritaire optreden wekte wantrouwen en weerzin op. Daarnaast bleek werknemer niet over de financiële kennis en inzichten te beschikken die nodig zijn als CFO bij een organisatie met een private-equitybedrijf als grootaandeelhouder. Nadat het voornemen was geuit om werknemer te ontslaan heeft hij de raad van commissarissen bestookt met e-mailberichten met zaken die in strijd met de wet zouden zijn.

Daarmee kwamen de verhoudingen verder onder druk te staan. Nu de arbeidsovereenkomst een lege huls is geworden, stelt Primutec dat in deze situatie in redelijkheid niet van haar kan worden verwacht dat zij werknemer weer toelaat tot het werk. Werknemer meent dat er onvoldoende zwaarwegende gronden zijn om hem niet meer toe te laten tot de bedongen werkzaamheden. De daadwerkelijke oorzaak van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst is gelegen in het feit dat werknemer een aantal zaken binnen de organisatie aan de kaak heeft gesteld, die fiscaal, juridisch en/of compliancetechnisch niet in orde waren en in strijd met de wet en overeenkomsten. Dit is precies waarvoor hij was aangesteld. De kantonrechter overweegt, mede op basis van de vacaturetekst, dat het op voorhand aannemelijk is dat werknemer is geworven om (ook) verandermanagement door te voeren. Begrijpelijk is dat hij in het kader van verandermanagement frictie heeft veroorzaakt en dat er spanningen zijn ontstaan. Dat geldt zeker in een organisatie waarin moet worden samengewerkt met, zoals Primutec zelf stelt, diverse 'karaktervolle' directeurs in Nederland en Duitsland. Dit rechtvaardigt echter nog geen op non-actiefstelling. De voorzieningenrechter acht hierbij van belang dat Primutec weliswaar stelt dat er vanaf dag één problemen waren, maar dat er geen dossier is opgebouwd waarin de problemen tussen hem en de andere partners of enig disfunctioneren adequaat zijn vastgelegd. Voorts valt dit niet te rijmen met de door Primutec niet betwiste stelling van werknemer dat hij vlak voor de ontslagaanzegging op 23 februari 2021 nog een goede beoordeling heeft gekregen. De voorzieningenrechter neemt verder in aanmerking dat voortzetting van de werkzaamheden door werknemer geen probleem was op het eerste moment dat het voornemen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst werd geuit. Werknemer is op dat moment immers gevraagd om nog vier maanden, tot juli 2021, zijn werkzaamheden voort te zetten. In dat scenario kon hij zijn taken blijven uitoefenen. Hoewel niet uitgesloten kan worden dat de arbeidsovereenkomst met werknemer in een ontbindingsprocedure wordt ontbonden, leidt het voorgaande tot de slotsom dat niet aannemelijk is dat Primutec een redelijke en voldoende zwaarwegende grond heeft om werknemer vooruitlopend op een (eventueel) einde van zijn arbeidsovereenkomst, niet langer tot het werk toe te laten. De door werknemer gevorderde wedertewerkstelling wordt dus toegewezen, overigens alleen tegen Primutec omdat alleen daarmee een arbeidsrelatie bestaat.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:7865

Zaaknummer: C/10/617222 / KG ZA 21-310

Rechters: P. de Bruin

Advocaten: P. Caris en D.B. Muller

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW