

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair directeur – ondanks commitment dat is aangegaan voor zes jaar – kost werkgeefster ruim € 550.000, waarvan een bedrag van € 400.000 bruto aan billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 27 maart 2002 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Appèl B.V. Bij besluit van de AvA van 19 december 2012 is werknemer per 1 juli 2013 benoemd tot statutair directeur van Appèl met de titel financieel directeur. Het laatstgenoten salaris bedraagt € 10.901,31 bruto per maand. Op 14 november 2017 zijn aanvullende afspraken gemaakt, waaruit blijkt dat partijen met elkaar een commitment aangaan voor de komende zes jaar, dat wil zeggen ten minste tot 31 december 2023. Dit commitment houdt in dat gedurende deze periode de arbeidsovereenkomst, behoudends dringende redenen, niet door werknemer of Appèl zal worden opgezegd. Met het oog op de toekomst heeft Appèl medio april 2020 Quaestus ingeschakeld voor een leadershipteam-developmentprogramma. Appèl heeft aan Quaestus de opdracht gegeven om de verschillende MT-leden te beoordelen en ontwikkelingen te beoordelen. Op 5 november 2020 heeft Quaestus in een presentatie haar resultaten aan Appèl teruggedekoppeld. Over werknemer wordt geschreven: “In huidige rol plafond bereikt. Is niet de CFO met een sterk strategische inslag, die nodig is. Wel waard om hem aan boord te houden.” Op 27 november 2020 is aan werknemer meegedeeld dat Appèl voornemens is een financieel directeur met een zwaarder profiel aan te stellen die de leiding over de financiële kolom zal overnemen. Appèl zou werknemer graag zien in de functie van concerncontroller. Op 8 december 2020 is werknemer door de AvA ontslagen als statutair directeur. Er is besloten hem de functie van corporate controller/directeur corporate controlling aan te bieden met behoud van de bestaande arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Werknemer verzoekt de kantonrechter Appèl te veroordelen tot betaling van € 1.194.710,00 bruto (bestaande uit transitievergoeding, commitment schadevergoeding, gefixeerde schadevergoeding, variabele uitkering, eenmalige uitkering en billijke vergoeding). Werknemer legt hieraan ten grondslag dat, door het ontslagbesluit van de AvA, ook de arbeidsovereenkomst is geëindigd en Appèl zich hiermee niet heeft gehouden aan de tussen partijen op 14 november 2017 gemaakte afspraken, namelijk dat partijen een commitment voor de duur van (ten minste) 6 jaar naar elkaar hebben uitgesproken.

Oordeel

Ontslaggrond

De kantonrechter is van oordeel dat uit het enkele feit dat de functie van controller is

aangeboden met behoud van de bestaande arbeidsvoorwaardelijke afspraken niet volgt dat partijen hebben afgesproken dat de arbeidsovereenkomst niet eindigt als gevolg van het ontslagbesluit. Vervolgens is de vraag of er een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW voor het ontslag bestaat. Appèl heeft aangevoerd dat er een voldragen ontslaggrond bestaat, namelijk de a-grond. Formeel zou de functie van financieel directeur van Appèl vervallen zijn met de komst van de financieel directeur voor Appèl Holding, aldus Appèl. Beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming is volgens de kantonrechter niet aan de orde. En dat er sprake is van het noodzakelijkerwijs vervallen van de arbeidsplaats van werknemer als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering, is niet gesteld, laat staan onderbouwd. Dat er een gegronde reden was om de functie van financieel directeur van Appèl te laten vervallen, is ook overigens onvoldoende onderbouwd. Verder blijkt nergens uit dat het vervallen van deze functie wordt gedragen door een (reorganisatie)plan en/of dat het voornemen daartoe is besproken met andere geledingen van de onderneming. Kennelijk is de functie vervallen omdat werknemer niet “zwaar” genoeg zou zijn om als financieel directeur voor de hele groep te functioneren. Dat levert echter geen gegronde reden op voor het laten vervallen van de functie. Voorts is onvoldoende onderbouwd dat werknemer niet langer geschikt zou zijn voor de functie van financieel directeur. Van een redelijke ontslaggrond is aldus geen sprake.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Ten aanzien van de gefixeerde schadevergoeding geldt dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten die tussentijds niet *zal* worden opgezegd. Hiervoor geldt de wettelijke opzegtermijn. Deze bedraagt in dit geval vier maanden. De gefixeerde schadevergoeding bedraagt derhalve € 52.980. Ter zitting is komen vast te staan dat Appèl inmiddels een bedrag van € 93.571,03 bruto aan transitievergoeding aan werknemer heeft betaald, zodat dit bedrag in mindering strekt op het aan transitievergoeding te betalen bedrag van € 102.599,17 bruto. Ten aanzien van de billijke vergoeding neemt de rechtbank de gemiste inkomsten en het verlies van de variabele beloning als belangrijke factoren voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Alles bijeengenomen houdt de rechtbank bij het bepalen van de billijke vergoeding rekening met de volgende posten: € 429.630 (gemiste inkomsten), € 80.000 (verlies van variabele beloning) en € 125.000 (schadevergoeding), in totaal € 634.630. Naar het oordeel van de rechtbank moet daarbij echter ook rekening worden gehouden met het feit dat werknemer door middel van de gefixeerde vergoeding wegens de onregelmatige opzegging reeds een vergoeding ontvangt voor het missen van salaris over de periode van 16 december 2020 tot en met 30 april 2021. Tevens moet rekening worden gehouden met het feit dat werknemer voor de periode dat hij werkloos zal zijn een WW-uitkering zal ontvangen voor de duur van maximaal 24 maanden. Voorts is relevant dat werknemer ook recht heeft op een transitievergoeding van (afgerond) € 102.600. De transitievergoeding strekt er (ook) toe om de gevolgen van het verlies van de arbeidsovereenkomst te compenseren. Er is daarom reden om de billijke vergoeding vast te stellen op het bedrag van € 400.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 25-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:4722

Zaaknummer: C/01/366870 / EX RK 21/4

Rechters: E.J.C. Adang, J.H. Wiggers en J.P.M. van der Ham

Advocaten: L.V. Claassens en T. van Liempd

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 7:672 BW en 7:673 BW