

RECHTSPRAAK

Werknemer/statutair bestuurder van familiebedrijf heeft niet duidelijk en ondubbelzinnig zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen een concrete datum. Werkgever is de contractueel overeengekomen ontslagvergoeding verschuldigd, maar geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2012 werkzaam in het familiebedrijf NewThex Ned B.V. (hierna: NewThex), waar hij in 2013 is benoemd tot statutair bestuurder. In artikel 10 van de arbeidsovereenkomst is een regeling opgenomen aangaande een aanspraak van werknemer op een schadeloosstelling ingeval – kort gezegd – NewThex om een andere reden dan een dringende reden de arbeidsovereenkomst met werknemer beëindigt. Uit de notulen van de bijzondere algemene vergadering van aandeelhouders van 23 december 2020 blijkt dat de aanwezige aandeelhouders van opvatting zijn dat werknemer zijn dienstverband op 10 februari 2020 heeft opgezegd en dat werknemer daarbij heeft aangegeven dat hij in 2021 niet meer voor NewThex werkzaam wilde zijn. Uit de notulen volgt verder dat de vergadering met algemene stemmen heeft besloten tot de voorwaardelijke beëindiging van het bestuurschap van werknemer per 31 december 2020 en tot de voorwaardelijke beëindiging van het dienstverband per eerst mogelijke datum. Met een brief van 30 december 2020 heeft werknemer NewThex gesommeerd te bevestigen dat hij de arbeidsovereenkomst niet op 10 februari 2020 heeft opgezegd en dat er daarom aan de voorwaarde van het ontslag is voldaan, zodat tot 1 mei 2021 het gebruikelijke salaris aan werknemer zal worden voldaan. NewThex heeft aan die sommatie niet voldaan. Werknemer is met ingang van 1 mei 2021 elders in dienst getreden. De rechtbank heeft in de bestreden beschikking onder meer geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst van werknemer/statutair bestuurder niet is geëindigd door opzegging door werknemer en werknemer recht heeft op de contractueel overeengekomen ontslagvergoeding. Hiertegen komt NewThex in hoger beroep op.

Oordeel

Einde arbeidsovereenkomst

Een concrete datum waarop de arbeidsovereenkomst zou eindigen of waartegen die overeenkomst is opgezegd, is als zodanig niet in de notitie vermeld. Uit de stellingen van NewThex zelf volgt ook dat op 10 februari 2020 nog onduidelijk was per wanneer de arbeidsovereenkomst met werknemer zou eindigen. Een opzegging die zich uitstrekt over een geheel tijdvak aan mogelijke einddata is niet concreet en daarmee niet duidelijk en ondubbelzinnig. Een en ander geeft daardoor steun aan de stelling van werknemer dat hij

weliswaar op 10 februari 2020 een keuze heeft gemaakt voor een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met NewThex maar dat hij zijn arbeidsovereenkomst nog niet tegen een concrete datum had opgezegd. Alleszins aannemelijk is daarbij wat werknemer daarover verder stelt, te weten dat hij pas zijn dienstverband met NewThex wilde verbreken als hij een andere passende functie elders had gevonden. Uit de notitie blijkt niet dat daar aandacht aan is besteed. Bij de door NewThex ingenomen stelling dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst op 10 februari 2020 heeft opgezegd tegen ‘uiterlijk’ 31 december 2020 past evenmin het mailbericht van X van 2 juli 2020 waarin hij werknemer voorstelt om samen verder te werken aan de notitie van 10 februari 2020 en elkaar de ruimte te geven door de zakelijke banden te beëindigen, waarna hij werknemer voorstelt dat deze uiterlijk begin oktober zijn werk neerlegt.

Contractuele vergoeding

Voor zover NewThex betoogt dat de schadeloosstelling op basis van de arbeidsovereenkomst niet is verschuldigd omdat de arbeidsovereenkomst door opzegging daarvan door werknemer is geëindigd per 1 januari 2021, kan zij daarin, gezien het voorgaande, niet worden gevolgd. NewThex heeft tevens onvoldoende feiten en omstandigheden aangevoerd die, ook als zij in onderlinge samenhang worden gezien, voldoende van gewicht zijn voor een conclusie dat de redelijkheid en billijkheid hier beperkend moeten werken en tot gevolg moeten hebben dat aan werknemer zijn aanspraak op de contractuele schadeloosstelling ontzegd moet worden.

Billijke vergoeding

Het hof acht voldoende aangetoond dat op 23 december 2020 sprake was van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van NewThex niet gevegd kon worden de arbeidsrelatie te laten voortbestaan. Dit geval kenmerkt zich doordat de vennootschapsrechtelijke en arbeidsrechtelijke verstandhouding van werknemer met NewThex (en haar commissarissen en (middellijk) aandeelhouders) onmiskenbaar is beïnvloed door de familiale verstandhouding die vanaf eind 2019 (in toenemende mate) onder druk is komen te staan. Met de op 10 februari 2020 gemaakte keuze van werknemer om zich los te maken van het familiebedrijf was daarmee ook een einde van zijn arbeidsrechtelijke relatie met NewThex nabij, hoewel op dat moment een concrete datum niet was bepaald. Hoewel NewThex een verwijt valt te maken dat zij er ten onrechte van uit is gegaan – en daarin in vergaande mate heeft volhard – dat werknemer de arbeidsovereenkomst per ‘uiterlijk’ 31 december 2020 heeft opgezegd, staat voorop dat werknemer degene is die de keus heeft gemaakt de banden met NewThex te willen verbreken. Dit alles tezamen maakt dat het einde van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van NewThex.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-12-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:11188

Zaaknummer: 200.295.833/01

Rechters: W.F. Boele, M.P.C.J. van Bavel en R.J.A. Dil

Advocaten: M.J. van Dam en M.L. Bron

Wetsartikelen: 6:248 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671 BW