

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst op verzoek van commercieel directeur ontbonden. Na overlijden dga zijn arbeidsverhoudingen tussen commercieel directeur en nieuwe aandeelhouders/bestuurders (de erven) verstoord geraakt. Geen van partijen heeft ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werknemer is op 15 augustus 2011 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Speak Intelligence B.V. en vervulde laatstelijk de functie van commercieel directeur. Op 1 oktober 2022 is de directeur-groootaandeelhouder (dga) van Speak Intelligence onverwacht overleden. De erven van de dga (diens broer en twee zussen) werden door zijn overlijden (middellijk) bestuurders en aandeelhouders van Speak Intelligence. Op 4 januari 2023 heeft een vergadering plaatsgevonden, waarin de aandeelhouders/bestuurders werknemer en de algemeen directeur hebben gefeliciteerd met het waarmaken van het ‘realistic case scenario’ in 2022 (€ 769.930 resultaat voor belastingen). De aandeelhouders/bestuurders hebben in deze vergadering ook een eigen vijfjarenplan gepresenteerd. De aandeelhouders wilden de structuur van de organisatie veranderen en de rollen anders inrichten. Volgens hen paste de rol van ‘senior product specialist voor major accounts’ het beste bij werknemer. Werknemer zag dit niet aankomen en ervaarde het als een motie van wantrouwen, een demotie. Op 9 januari 2023 heeft werknemer zich met overspannenheidsklachten ziekgemeld. Op 1 februari 2023 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat geen sprake was van ziekte of gebrek, maar wel van een conflict waarvoor mediation nodig was. Het daaropvolgende mediationtraject is zonder bevredigend resultaat afgerond. Werknemer verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. Aan zijn verzoek heeft werknemer ten grondslag gelegd dat hem het werken – zoals hij daar op grond van de arbeidsovereenkomst op zou mogen rekenen – in de praktijk onmogelijk wordt gemaakt. Doordat Speak Intelligence zijn functie zonder deugdelijke grond eenzijdig heeft gewijzigd (uitgehold), wordt hij gedwongen andere werkzaamheden te verrichten, met ontneming en ontkenning van zijn verantwoordelijkheden en zijn waardigheid binnen de organisatie, aldus werknemer. Speak Intelligence verzoekt voorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder meer op de g-grond.

Oordeel

Ontbindingsverzoek werknemer

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van werknemer toe, mede nu Speak

Intelligence zich daar niet tegen verzet. Bovendien maakt de kantonrechter uit de stukken en uit wat partijen naar voren hebben gebracht op dat de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig is verstoord, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Werknemer heeft de kantonrechter er niet van kunnen overtuigen dat Speak Intelligence zich jegens hem ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Beide partijen zagen zich door het onverwachte overlijden van de dga geconfronteerd met een grote verandering die veel in beweging heeft gezet. De aandeelhouders/bestuurders werden plots verantwoordelijk voor het bedrijf en moesten samen met de twee directeuren (onder wie werknemer) zorgen voor een goede voortgang. Partijen zijn elkaar hierin gaandeweg kwijtgeraakt. Het is duidelijk dat werknemer zich door de op 4 januari 2023 gepresenteerde plannen in zijn positie bedreigd heeft gevoeld en de kantonrechter kan zich dat ook wel voorstellen. De hoge lat van 'ernstige verwijtbaarheid' wordt echter niet gehaald. Daarvoor is van belang dat de plannen niet volledig uit de lucht kwamen vallen; al op 9 november 2022 hadden de aandeelhouders/bestuurders kenbaar gemaakt dat zij over een aantal zaken niet tevreden waren, waardoor veranderingen noodzakelijk waren. Verder is relevant dat partijen in mediation hebben getracht een oplossing te vinden en dat Speak Intelligence de deur heeft opengezet voor overleg over de rolhoud van werknemer. Werknemer heeft die kans niet gegrepen. De kantonrechter acht het niet uitgesloten dat, als werknemer zich anders had opgesteld, de zaken anders zouden zijn gelopen. Werknemer kan geen aanspraak maken op een transitievergoeding en/of een billijke vergoeding.

Ontbindingsverzoek werkgever

De arbeidsovereenkomst wordt voorwaardelijk – voor het geval werknemer zijn verzoek intrekt – ontbonden op de g-grond. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer. In het kader van dit verzoek komt werknemer een transitievergoeding toe van € 33.663,08 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:10838

Zaaknummer: 10501587 AO VERZ 23-62

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: P.F. Keuchenius

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:671c BW