

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag statutair directeur vier maanden na indiensttreding kennelijk onredelijk wegens voorgewende reden. Vergoeding deels conform contractueel overeengekomen kantonrechtersformule

Werknemer (31 jaar) is – nadat hij via een derde bij werkgever was gedetacheerd – op 1 september 2008 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever. De AVA heeft hem tevens tot statutair directeur benoemd. Op 17 december 2008 heeft X, de bestuurder van werkgever, aan werknemer te kennen gegeven dat hij de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Werknemer is diezelfde middag nog naar huis gestuurd. Op 29 december 2008 is werknemer per direct ontslagen door de AVA. Werknemer stelt zich primair op het standpunt dat het ontslagbesluit nietig is (art. 2:15 BW) en subsidiair kennelijk onredelijk.

De rechtbank oordeelt als volgt. Anders dan werknemer meent, is het ontslagbesluit niet nietig. Op 17 december 2008 is werknemer geïnformeerd over het voornemen van zijn ontslag, zodat de aankondiging door de AVA tijdig heeft plaatsgevonden in het kader van de raadgevende stem van werknemer (art. 2:227 lid 4 BW) ter zake. In beginsel heeft te gelden dat een vennootschaprechtelijk ontslagbesluit tevens beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de bestuurder tot gevolg heeft. Voor een uitzondering is slechts plaats indien een wettelijk ontslagverbod aan die beëindiging in de weg staat of indien partijen anders zijn overeengekomen (HR 15 april 2005, JAR 2005/117).

Wel acht de rechtbank sprake van een kennelijk onredelijk ontslag, gelegen in een voorgewende reden. Volgens de AVA was sprake van disfunctioneren, maar in werkelijkheid is de ontslagreden gelegen in een persoonlijk ongenoegen van de bestuurder van werkgever in de persoon van werknemer. Omdat partijen bij overeenkomst hadden afgesproken dat bij beëindiging een vergoeding conform de kantonrechtersformule (oude stijl) zou plaatsvinden, sluit de rechtbank daarbij aan. Bij het vaststellen van de vergoeding heeft de rechtbank evenwel betekenis gehecht aan het feit dat werknemer na beëindiging nog zes maanden opzegtermijn uitbetaald heeft gekregen en gedurende die periode vrij was om inkomsten uit andere werkzaamheden te genereren, alsook het feit dat kort na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 29 december 2008 een nieuwe kantonrechtersformule van kracht is geworden, bij hantering waarvan de vergoeding aanzienlijk lager voor werknemer zou uitvallen dan bij hantering van de oude formule. Dit alles afwegend acht de rechtbank een schadevergoeding ter grootte van € 35.000 billijk. Het is de rechtbank niet gebleken dat de

financiële situatie van werkgever zodanig is dat zij door het betalen van deze schadevergoeding in ernstige financiële problemen zou geraten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-07-2010

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2010:BO4048

Zaaknummer: 332154 / HA ZA 09-1602

Wetsartikelen: 2:15 BW en 7:681 BW