

RECHTSPRAAK

werknemer/Polyganics BV

Ontslag statutair directeur is minder snel kennelijk onredelijk dan het ontslag van een gewone werknemer. Dit volgt uit de kennelijkheid van de onredelijkheid die bij een statutair directeur een andere is dan bij een gewone werknemer

Werknemer is per 1 januari 2008 in dienst getreden van Polyganics en per die datum benoemd tot statutair directeur/CEO, met een maandsalaris van € 12.500. Op 11 januari 2010 heeft de raad van commissarissen werknemer per direct geschorst en per 1 maart 2010 is werknemer door de AVA ontslagen. Aanleiding was het wegvallen van vertrouwen, nadat werknemer ongeloofwaardige verhalen over een mogelijke investeerder aan de RvC had voorgehouden, zijn vriendin wegens haar paranormale gaven bij besluitvormingen betrokken en voor het overige geen duidelijke koers uitzette met ook nog eens een tegenvallende jaarrekening. Werknemer vordert schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

De rechtbank oordeelt als volgt. In een onderneming wordt een directeur geworven op zijn persoonlijke kwaliteiten, welke kwaliteiten in belangrijke mate de basis vormen voor de ontwikkeling en daarmee de winstgevendheid van het bedrijf. Omdat de leiding van de onderneming als het ware persoonlijk in handen wordt gelegd van de CEO, is het in hem gestelde vertrouwen door de RvC essentieel. Dat vertrouwen wordt geschonken, maar kan op elk moment blijken te ontbreken, met haast noodzakelijkerwijs het vertrek van de bestuurder als consequentie. Vanwege deze fragiele basis van zijn functie pleegt een CEO een betrekkelijk hoge beloning te ontvangen, veelal in combinatie met tevoren vastgelegde afspraken omtrent financiële consequenties van een voortijdig vertrek van de directeur. Het voorgaande brengt met zich mee dat het ontslag van een directeur aanzienlijk minder snel door de rechter als 'kennelijk onredelijk' kan worden gekwalificeerd dan het ontslag van een 'gewone' werknemer. De redelijkheid van een aan de CEO gegeven ontslag zal de rechter marginaal toetsen. Polyganics heeft, gelet op de te verwachten nadelige gevolgen van het aanblijven van de directeur enerzijds, de te verwachten nadelige gevolgen voor werknemer anderzijds, in redelijkheid tot ontslag over kunnen gaan. Die nadelige gevolgen voor de onderneming zijn aanzienlijk indien de centrale positie van directeur zou worden bezet door een persoon in wiens functioneren het vertrouwen is komen te ontbreken. De nadelige gevolgen voor werknemer moeten als beperkt worden aangemerkt nu hij niet sterk wordt belemmerd in het elders aanvaarden van een werkkring. Het concurrentiebeding heeft slechts een beperkt functioneel bereik.

Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2010

ECLI: ECLI:NL:RBGRO:2010:BO9702

Zaaknummer: 117310 / HA ZA 10-297

Rechters: W.J.A.M. Dijkers

Advocaten: H.Th. Schravenmade en M.R. Gans

Wetsartikelen: 7:681 BW, 2:134 BW en 7:653 BW