

RECHTSPRAAK

werknemer/Meiko Nederland B.V.

Ontslag statutair directeur is kennelijk onredelijk. Werkgever heeft werknemer niet aangesproken op vermeend disfunctioneren of verbetertraject aangeboden en heeft tijdens ziekte stelselmatig geweigerd aan re-integratieverplichtingen te voldoen. Schadevergoeding € 50.000.

Werknemer was van 1 mei 1991 tot en met 31 december 2001 in dienst van Contact-Roestvrijstaal B.V. Deze onderneming verzorgde de distributie van producten van het Duitse bedrijf Meiko in Nederland. Op 1 januari 2002 is werknemer in dienst getreden van Meiko in de functie van Adjunct-directeur Verkoop. Sinds 1 januari 2004 is hij statutair bestuurder. Werknemer heeft zich op 5 augustus 2013 ziek gemeld. Op 22 november 2013 heeft het UWV geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van Meiko onvoldoende zijn. Op 8 januari 2014 is werknemer door de bedrijfsarts volledig arbeidsgeschikt verklaard. Op maandag 13 januari 2014 heeft werknemer zich bij Meiko gemeld. Die ochtend is aan hem een uitnodiging voor de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) van 3 februari 2014 uitgereikt, waar het voorgenomen ontslag van werknemer als directeur op de agenda stond. Als reden voor het voorgenomen ontslag is genoemd dat Meiko Duitsland geen vertrouwen meer heeft in werknemer als gevolg van diverse tekortkomingen op het gebied van commercieel management, productmanagement, financieel management en personeelsmanagement. Werknemer is tijdens de AVA per direct ontslagen als statutair directeur. Bij brief van 5 februari 2014 is werknemer medegedeeld dat hij naast zijn eindafrekening tevens een vergoeding van vier maandsalarissen zal ontvangen (waarvan drie maanden opzegtermijn en één maand 'severance payment'). Werknemer vordert voor recht te verklaren dat het ontslag kennelijk onredelijk is op grond van het gevolgen criterium. Meiko betwist dat het ontslag kennelijk onredelijk is en stelt dat werknemer disfunctioneerde.

Bij de beoordeling van de vraag of sprake is van kennelijke onredelijkheid van de opzegging stelt de rechtbank voorop dat de positie van werknemer als statutair directeur niet vergelijkbaar is met die van een 'gewone' werknemer (Gerechtshof Leeuwarden 24 januari 2012 ECLI:NL:GHLEE:2012:BV1944). Dit neemt niet weg dat ook een directeur op zijn functioneren behoort te worden aangesproken en gelegenheid moet worden geboden hierin verbeteringen aan te brengen. Dit is in het geheel niet gebeurd. Ten aanzien van de andere verwijten die Meiko werknemer maakt, kunnen de nodige kanttekeningen worden gemaakt. Dat neemt niet weg dat voldoende aannemelijk is gemaakt dat Meiko als gevolg van de gebeurtenissen tot en met 13 januari 2014 geen vertrouwen meer had in werknemer als

statutair directeur. Het belang van Meiko bij opzegging van de arbeidsovereenkomst is daardoor voldoende gebleken. Hoewel begrijpelijk is dat de functie van werknemer moeilijk voor enkele uren per week of zonder werkdruk is uit te voeren, is onvoldoende vast komen te staan dat werknemer niet enkele uren per week werkzaamheden binnen Meiko zou kunnen verrichten. Meiko heeft stelselmatig geweigerd aan de re-integratie van werknemer mee te werken. Meiko heeft op een aantal onderdelen gehandeld in strijd met algemeen aanvaarde normen van goed werkgeverschap. Geoordeeld wordt dat de opzegging kennelijk onredelijk is. Ten aanzien van de schadevergoeding wordt onder meer meegewogen dat de financiële gevolgen van het ontslag voor werknemer ernstig zijn en dat het ontslag gevolgen heeft voor het op te bouwen pensioen. Anderzijds wordt ook meegewogen dat Meiko gerechtvaardigd belang had bij het ontslag, dat werknemer enkele weken is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden met behoud van salaris, waarbij hem naast enkele andere vergoedingen (juridische kosten, outplacement) één maand vergoeding als 'severance payment' is uitbetaald en dat werknemer gezien zijn werkervaring nog behoorlijke kansen op de arbeidsmarkt heeft. Tevens is niet uitgesloten dat hij in de toekomst inkomsten zal genereren uit zijn onderneming Allhydest. Een schadevergoeding van € 50.000 wordt billijk geacht. De gevorderde betaling van onkosten en uitbetaling van een bonus over 2013 en 2014 worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-01-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:42

Zaaknummer: C/10/450385 / HA ZA 14-483

Rechters: C. Sikkel

Advocaten: A.B. Bouter en I.L. Gerrits

Wetsartikelen: 7:658a BW en 7:681 BW