

RECHTSPRAAK

werknemer/Roda JC B.V.

Ontslag directeur Roda JC niet kennelijk onredelijk.

Gevolgencriterium. Het verhoogde afbreukrisico dat een statutair bestuurder loopt is in het onderhavige geval verdisconteerd in het aanzienlijk gestegen basisloon en de langere opzegtermijn. Bovendien lange schorsing met behoud van loon.

Werknemer is vanaf 1 mei 2011 in dienst getreden bij Roda JC als commercieel directeur. Daarnaast is hij op dezelfde datum benoemd tot statutair bestuurder van zowel Roda JC als van de enig aandeelhouder van Roda JC, Holding Roda Kerkrade NV (hierna: Holding). Op 1 maart 2015 heeft Roda JC de commerciële activiteiten uitbesteed aan Sportfive Netherlands BV (hierna: Sportfive). Op 3 mei 2014 is Roda JC gedegradeerd naar de eerste divisie, thans Jupiler League genaamd. Op 5 mei 2015 heeft er naar aanleiding van wederzijds uitgesproken onvrede over de huidige situatie, een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en lid X van de RvC over een vertrekregeling. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Werknemer is op 12 mei 2014 in de vergadering van de RvC voor een periode van drie maanden geschorst als statutair bestuurder van de Holding en van Roda JC. Bij besluiten van 31 juli 2013 van de algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: AVA) is werknemer vervolgens als statutair bestuurder van zowel de Holding als Roda JC ontslagen. Nadat het UWV wegens bedrijfseconomische redenen toestemming (voor zover vereist) voor opzegging heeft gegeven, is de arbeidsovereenkomst opgezegd. In geschil is of de opzegging kennelijk onredelijk is in de zin van artikel 7:681 (oud) BW. Daarnaast vordert werknemer betaling van openstaande vakantiedagen (€ 35.250 bruto).

De rechtbank oordeelt als volgt. Door werknemer wordt allereerst aangevoerd dat sprake is van een valse of voorgewende reden. De rechtbank stelt voorop dat de ontslagbesluiten van de AVA d.d. 31 juli 2015 de ontslaggronden fixeren. Aan deze ontslagbesluiten ligt ten grondslag dat: (1) Roda JC op zo kort mogelijke termijn diende te reorganiseren en (2) dat in de nieuwe organisatiestructuur geen plek meer was voor werknemer vanwege de ontstane vertrouwensbreuk, het feit dat hij onvoldoende draagvlak had, alsook het ontbreken van de benodigde financiële onderlegdheid. Zowel de eerste als de tweede ontslaggrond zou voor werknemer niet als een verrassing moeten komen. Werknemer had kort na de degradatie van Roda JC kunnen beseffen dat zijn duurbetaalde functie wegens een reorganisatie mogelijk zou komen te vervallen. Datzelfde geldt voor de tweede ontslaggrond, zeker als wordt beseft dat werknemer bij e-mail van 26 april 2014 aan de RvC heeft laten weten dat 'de huidige situatie geen goede basis is om met elkaar verder te gaan'. Bovendien is niet komen vast te staan dat

de reorganisatie niet de werkelijke reden voor ontslag zou zijn. Werknemer heeft verder aangevoerd dat de reorganisatie niet zou moeten leiden tot zijn ontslag, omdat (1) zijn functie ten gevolge van de reorganisatie niet is komen te vervallen en (2) hij voldoet aan de functie-eisen. Ten aanzien van punt (1) van zijn verweer gaat werknemer eraan voorbij dat het Roda JC vrijstaat om haar organisatie in te richten op de wijze zoals haar dat goeddunkt. Vanwege de degradatie was de keuze om de directie in te krimpen zeer goed verdedigbaar. Ten aanzien van het tweede punt geldt ook hier dat werknemer miskent dat het Roda JC vrijstaat om een financieel directeur te benoemen met meer financiële kennis en ervaring dan die bij werknemer door Roda JC aanwezig wordt verondersteld. Ook deze gronden kunnen aldus niet leiden tot het oordeel dat er sprake is van een kennelijk onredelijke opzegging. Werknemer beroept zich daarnaast op het gevolgen criterium ex artikel 7:681 lid 2 aanhef en onderdeel b (oud) BW. De bijzondere positie van werknemer als statutair bestuurder wordt bij de toetsing meegewogen. Een statutair bestuurder heeft immers een hoger afbreukrisico dan een gewone werknemer. In het onderhavige geval is het verhoogde afbreukrisico dat een statutair bestuurder loopt verdisconteerd in het ten aanzien van zijn vorige functie binnen Roda JC aanzienlijk gestegen basisloon en de langere opzegtermijn. Mede gezien de omstandigheid dat het loon van werknemer vanaf het moment van schorsing tot de datum waartegen is opgezegd is doorbetaald, kon in redelijkheid niet van Roda JC worden gevergd dat zij daarnaast nog andere financiële voorzieningen moest treffen om de gevolgen van de opzegging voor werknemer te verzachten. Als ander aspect heeft werknemer aangevoerd dat hij zwaar besmet is geraakt door de negatieve publiciteit die is ontstaan, waardoor het voor hem in de toekomst uitermate lastig zal worden om een nieuwe baan te vinden. Ook dit punt wordt niet gevolgd, nu het ontslag van een statutair bestuurder nu eenmaal meer reuring veroorzaakt dan dat van een gewone werknemer, zeker als die statutair bestuurder ook nog eens werkzaam is bij een betaald voetbalorganisatie waarvoor bovengemiddeld publieke belangstelling bestaat. Van een kennelijk onredelijke opzegging is geen sprake.

Wat betreft de vordering van werknemer met betrekking tot niet uitbetaalde vakantiedagen oordeelt de rechtbank als volgt. Ter comparitie is gebleken dat er binnen Roda JC geen deugdelijke verlofregistratie was. Het had op de weg van Roda JC gelegen om te voorzien in een deugdelijk registratiesysteem. Werknemer heeft gespecificeerd wanneer hij vakantiedagen heeft opgenomen. Het had op de weg van Roda JC gelegen om verder te onderbouwen dat werknemer ook op andere momenten verlof heeft opgenomen buiten de door hem gestelde dagen. Er wordt een bedrag van € 33.000 bruto inzake niet-uitbetaalde vakantiedagen toegewezen. De rechtbank ziet aanleiding om de wettelijke verhoging (art. 7:625 BW) te matigen. Vanwege de bijzondere positie van werknemer kan namelijk aan hem worden tegengeworpen dat hij er geen werk van heeft gemaakt om een deugdelijk verlofregistratiesysteem binnen zijn organisatie te gebruiken en toe te laten zien op naleving daarvan. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 15%.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:868

Zaaknummer: C/03/204889 / HA ZA 15/221

Rechters: P. Hoekstra

Advocaten: S.J. Sterk en E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:681 BW