

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Billijke vergoeding voor statutair bestuurder die na korte tijd wordt ontslagen omdat zijn beleidsvisie, waarvoor hij overduidelijk ‘gescout’ was, niet direct vruchten afwerpt. De opzegtermijn voor werkgeefster was zes maanden (ander dan de gebruikelijke maand voor een kort dienstverband) omdat in de arbeidsovereenkomst expliciet was afgeweken van de opzegtermijn voor werknemer.

Feiten

Werknemer is door een headhunter bij zijn vorige werkgever weggekaapt en werkt sinds 1 december 2016, na eerst alleen managing director te zijn geweest, tevens als statutair bestuurder bij werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de opzegtermijn voor werknemer drie maanden is; over de opzegtermijn van werkgeefster is niets opgenomen. Op 1 november 2017 krijgt werknemer een nieuwe leidinggevende (hierna: X). X uit aan werknemer meermaals schriftelijk zijn zorgen over de voortdurende slechte resultaten van werkgeefster onder leiding van werknemer. Werknemer was juist aangetrokken om de financiële positie van werkgeefster te herstellen. Werknemer wordt kort daarna als statutair bestuurder ontslagen. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat de opzegtermijn van werkgeefster zes maanden is (en niet zoals werkgeefster stelt slechts een maand) en dat hij daarom recht heeft op een gefixeerde schadevergoeding van zes maanden. Tevens verzoekt hij veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding nu een redelijke grond voor het ontslag ontbreekt.

Oordeel

Opzegtermijn

De rechtbank stelt vast dat in de arbeidsovereenkomst kort gezegd is bepaald dat werkgeefster het contract voortijdig mag opzeggen onder inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, en werknemer onder inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. In geschil is wat moet worden verstaan onder ‘de wettelijke opzegtermijn’. Uit de tekst van artikel 7:672 lid 6 BW en de wetgeschiedenis volgt dat partijen bij een verlenging van de opzegtermijn die geldt voor de werknemer, tevens afspraken (dienen te) maken over de voor de werkgever geldende opzegtermijn, waarmee is beoogd de werknemer te beschermen. Werkgeefster meent kennelijk dat partijen niet expliciet dergelijke afspraken tot verlenging van de opzegtermijn voor de werkgever hebben gemaakt. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, kan dat niet uit

de arbeidsovereenkomst worden afgeleid, temeer ook omdat het tegendeel evenmin blijkt: niet blijkt dat partijen de opzegtermijn van de werkgever *niet* hebben willen verlengen. Nu partijen *wel* schriftelijk en expliciet de opzegtermijn van de werknemer hebben verlengd, en de wet in het genoemde artikel 7:672 lid 7 BW dwingend voorschrijft dat *in dat geval* de opzegtermijn voor de werkgever niet korter mag zijn dan het dubbele van die voor de werknemer, betreft in dit geval de wettelijke opzegtermijn voor de werkgever een termijn van tweemaal drie maanden, dus zes maanden.

Billijke vergoeding

Uit artikel 7:682 lid 3 BW moet worden afgeleid dat de statutair bestuurder enige arbeidsrechtelijke rechtsbescherming geniet, in de zin dat de eis van een redelijke ontslaggrond ook geldt voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een bestuurder. Wel geldt dat een statutair directeur niet zonder meer vergelijkbaar is met een andere werknemer. Een statutair directeur heeft doorgaans een hoger ‘afbreukrisico’ dan een andere werknemer. In het algemeen mag ervan worden uitgegaan dat hiermee rekening is gehouden bij de vaststelling van arbeidsvoorwaarden, die vaak relatief gunstig zijn. Bij een statutair bestuurder kan vrij snel kan zijn voldaan aan de h-grond omdat een werkgever een grote mate van beleidsruimte heeft om zijn onderneming in te richten zoals hij wenst. Ook om die lage drempel te halen zal de werkgever echter moeten aantonen, althans minst genomen aannemelijk maken, dat sprake is van omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Anders dan werkgeefster betoogt, betekent een ontslag door de ava niet dat *dus* sprake is van een h-grond. De rechtbank stelt voorts voorop dat werkgeefster werknemer eerst na een omvangrijke sollicitatieprocedure heeft aangetrokken en vervolgens al na een halfjaar – opnieuw na een omvangrijke sollicitatieprocedure – heeft gepromoveerd tot statutair bestuurder. In confesso is dat werkgeefster ten tijde van het aantreden van werknemer reeds geruime tijd slecht presteerde en dat in de vijf voorafgaande jaren reeds meerdere statutair bestuurders voortijdig waren ontslagen. De opdracht aan werknemer was dan ook om het ‘tij te keren’ en een ommekeer in de resultaten te bewerkstelligen. Werknemer heeft onbetwist gesteld dat hij in de sollicitatieprocedure werkgeefster een visie heeft voorgespiegeld die erop was gericht om aan de opdracht te voldoen. Onbetwist is eveneens dat werknemer vervolgens als bestuurder naar deze visie heeft gehandeld, en ook daadwerkelijk op de door hem genoemde terreinen verbeteringen heeft weten te bewerkstelligen. Op zichzelf is wel onbetwist dat de resultaten vanaf oktober 2017 verslechterden. Hierover heeft X aan werknemer voor het eerst eind november, toen hij anderhalve maand formeel statutair bestuurder was, zijn zorgen geuit. Vervolgens is werknemer krap twee weken later geschorst, hetgeen de facto reeds zijn ontslag betekende. Een dergelijk ontslag voldoet niet aan de vereiste redelijkheid. Blijkens de wetsgeschiedenis mogen statutair bestuurders op zichzelf weliswaar worden afgerekend op de algehele resultaten van een onderneming, omdat zij daar nu eenmaal eindverantwoordelijk voor zijn, maar dat is anders wanneer zij zijn benoemd juist vanwege een specifieke beleidsvisie, die enige tijd zal vergen om te worden geïmplementeerd en om haar vruchten af te werpen en die dus een redelijke kans moet krijgen, en de desbetreffende bestuurder nog

maar enkele maanden aan het roer staat. Onder die omstandigheden moet een statutair bestuurder, wanneer de financiële resultaten verslechteren, een redelijke termijn krijgen om de situatie te verbeteren. Een dergelijke termijn heeft werkgeefster werknemer niet gegund. De kantonrechter veroordeelt werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding van € 70.000 (dat is negen maandsalarissen).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:6636

Zaaknummer: 645884

Rechters: W.M. de Vries

Advocaten: J.R.N. Klazinga en J. Stolk

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:682 BW