

RECHTSPRAAK

werknemer/Nijssen B.V.

Aan de toets van een redelijke ontslaggrond voor bestuurders moeten minder zware eisen worden gesteld; werkgever moet een zekere mate van beleidsvrijheid hebben een bestuurder te vervangen indien dat in het belang is van de continuïteit van de onderneming.

Feiten

Werknemer is sinds 1995 in dienst bij werkgever. Met ingang van 2002 is werknemer door de AVA benoemd tot statutair bestuurder. In de arbeidsovereenkomst zijn een non-concurrentiebeding en een relatiebeding opgenomen. Op 31 mei 2018 heeft de AVA werknemer als statutair bestuurder en als werknemer ontslagen en is zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 oktober 2018. Werknemer vordert onder meer werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 1.500.000 omdat de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst ernstig te wijten is aan werkgever. Daarnaast vordert werknemer voor recht te verklaren dat werkgever geen rechten kan ontlenen aan het non-concurrentiebeding en het relatiebeding, omdat hij wordt beperkt in zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Oordeel

Anders dan werknemer naar voren heeft gebracht dat vanwege de beperkte ontslagbescherming voor statutair bestuurders aan de toets voor het aanwezig zijn van een redelijke ontslaggrond zware eisen moeten worden gesteld, is de rechtbank juist van oordeel dat aan deze toets voor bestuurders minder zware eisen moeten worden gesteld. De rechtbank acht daarvoor redengevend dat op een bestuurder, zeker als dat een bestuurder van een commerciële onderneming is, als de hoogste leidinggevende binnen de organisatie grote verantwoordelijkheden rusten. In een situatie dat de algemene vergadering van aandeelhouders van mening is dat een bepaalde bestuurder niet of niet langer zijn verantwoordelijkheden op de beste wijze kan bevorderen, moet er ruimte zijn een bestuurder te vervangen door een andere. Dat is bij uitstek een ondernemersbeslissing, die naar haar aard slechts marginaal kan worden getoetst. Om die reden behoeft aan de toets van een redelijke ontslaggrond in het geval van een bestuurder minder zware eisen te worden gesteld. Naar het oordeel van de rechtbank heeft de algemene vergadering van aandeelhouders, gelet op de lange periode dat werknemer bestuurder van werkgever was, het feit dat zijn samenwerking met andere bestuurders niet altijd even succesvol was en het feit dat de dalende trend van het nettoresultaat gekeerd moet worden, mogen beslissen dat werknemer als bestuurder

vervangen moet worden door een ander of anderen. Naar het oordeel van de rechtbank is sprake van een voldragen h-grond. Naar zijn aard bekleedt de bestuurder van een vennootschap als hoogste leidinggevende een unieke positie in de onderneming. Herplaatsing betekent in zijn geval dus altijd een demotie of degradatie, waardoor de voormalige hoogste leidinggevende een nieuwe hoogste leidinggevende 'boven' zich krijgt, aan wie hij verantwoording moet afleggen. Dat leidt vrijwel zonder uitzondering tot ongewenste situaties, zowel voor de oude als de nieuwe leidinggevende. Voor een voormalig bestuurder bestaat derhalve eigenlijk geen andere passende functie binnen de organisatie en ligt herplaatsing niet in de rede. Nu reeds is overwogen dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgever is er op basis van artikel 7:653 lid 3 BW geen grond om voor recht te verklaren dat werkgever geen rechten kan ontlenen aan het concurrentie- en relatiebeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:16170

Zaaknummer: 556688

Rechters: C.W. D Bom

Advocaten: R.G. Verheij en J.L.R. Kenens

Wetsartikelen: 7:653 lid 3 BW, 7:669 lid 3 BW en 7:682 lid 3 BW