

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair bestuurder. Vennootschapsrechtelijk ontslag houdt stand, maar een redelijke grond voor (arbeidsrechtelijk) ontslag ontbreekt, zodat een billijke vergoeding van € 70.000 wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 16 januari 2012 in dienst getreden bij Avantes Holding B.V. (hierna: Avantes). Uit beoordelingsformulieren blijkt dat werknemer in 2017 en 2018 zeer goed gefunctioneerd heeft. Op 30 oktober 2019 hebben drie medewerkers van Avantes een brief overhandigd waarin zij het vertrouwen in werknemer opzeggen en op 3 december 2019 is hierover met werknemer gesproken. Vervolgens is er tijdens een MT-bijeenkomst onenigheid ontstaan met werknemer. Op 12 december 2019 is aan alle betrokken aandeelhouders een uitnodiging verstuurd voor een op 30 december 2019 te houden vergadering van aandeelhouders (hierna: AVA). Tijdens deze AVA op 30 december 2019 is besloten om werknemer te ontslaan als statutair bestuurder, waarbij ook de arbeidsovereenkomst van werknemer met Avantes is opgezegd. In deze procedure verzoekt werknemer een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd door het ontslagbesluit van 30 december 2019, omdat geen geldig benoemingsbesluit bestaat, dan wel vernietiging van het ontslagbesluit. Voor het geval het ontslag toch in stand blijft, verzoekt werknemer een billijke vergoeding.

*Oordeel**Ontslagbesluit*

Allereerst oordeelt de rechtbank dat geconcludeerd kan worden dat werknemer (ook) statutair bestuurder van Avantes is (geweest). Er is derhalve geen grond om aan te nemen dat werknemer bij Avantes uitsluitend op basis van een reguliere arbeidsovereenkomst werkzaam was. Het eerste verzoek wordt daarom afgewezen. De rechtbank is verder van oordeel dat de door werknemer aangevoerde gronden niet tot vernietiging van het ontslagbesluit kunnen leiden. Werknemer heeft aangevoerd dat het ontslag dient te worden vernietigd omdat er geen gronden zijn die het ontslag kunnen dragen. De rechtbank overweegt hierop dat het Sjardin/Sjartec-arrest met zich brengt dat de arbeidsrechtelijke ontslaggronden niet kunnen worden betrokken bij de toetsing van het vennootschapsrechtelijk ontslagbesluit. De stelling dat het ontbreken van een redelijke grond als vereist bij een arbeidsrechtelijk ontslag een beroep op artikel 2:14 en 2:15 BW rechtvaardigt, stuit hierop dus af. Daar komt bij dat werknemer geen expliciet beroep heeft gedaan op artikel 2:8 BW. In een procedure waarin de

geldigheid van het (vennootschapsrechtelijk) ontslagbesluit dient te worden beoordeeld, is volgens de Hoge Raad dus geen ruimte voor een toetsing van de redelijkheid van de arbeidsrechtelijke ontslaggrond en kan het beweerdelijk ontbreken van die arbeidsrechtelijke ontslaggrond(en) niet tot vernietiging van het ontslagbesluit leiden. Vervolgens verwerpt de rechtbank ook het standpunt van werknemer dat hij zijn adviserende stem niet heeft kunnen uitbrengen, omdat werknemer bij brief op de hoogte is gebracht en tijdens de AVA geen nieuwe gronden zijn aangevoerd. De vordering tot vernietiging van het ontslagbesluit van Avantes wordt gelet op hetgeen hiervoor is overwogen afgewezen.

Redelijke grond

Avantes heeft aan de opzegging van de arbeidsovereenkomst primair de g-grond en subsidiair de h-grond ten grondslag gelegd. De rechtbank stelt vast dat zowel de verhouding tussen werknemer en een aantal medewerkers als tussen werknemer en de MT-leden minst genomen onder druk stond. Werknemer heeft ook erkend dat de relatie met een MT-lid nog wel eens stroef verliep. Hoewel over een betere samenwerking is gesproken, bleef dit een voortdurend probleem. Nadat een aangezochte coach niet werkzaam bleek te zijn, is niet gebleken van verdere pogingen van Avantes om de verhoudingen tussen werknemer en de MT-leden te doen verbeteren. Dit geldt ook voor de verhouding tussen werknemer en een aantal medewerkers. Al met al is de rechtbank daarom van oordeel dat, voor zover al sprake is van een zware en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, Avantes zich onvoldoende heeft ingespannen om die verstoring te herstellen. Geconcludeerd wordt dat geen sprake is van een voldragen g-grond. De feiten die Avantes ter onderbouwing van de h-grond heeft aangevoerd zien op de wijze waarop werknemer zich gedroeg, waarbij het accent lag op de (beweerdelijk niet professionele) relatie met een medewerker, zijn declaratiegedrag en de verstoorde relatie met het MT-lid. Dit zijn omstandigheden die onder de overige gronden van artikel 7:669 lid 3 geschaard kunnen worden en derhalve geen h-grond opleveren. Het beroep van Avantes op de h-grond faalt eveneens. Geconcludeerd wordt dan ook dat geen sprake is van een redelijke grond voor het verleende ontslag. Om deze reden dient op grond van artikel 7:682 lid 3 sub a BW een billijke vergoeding te worden toegekend. De rechtbank neemt voor het bepalen van de hoogte van het bedrag de gezichtspunten uit de New Hairstyle-beschikking van de Hoge Raad tot uitgangspunt, die op basis van de Zinzia-beschikking ook op deze situatie van toepassing zijn. Alle omstandigheden in overweging genomen wijst de rechtbank een billijke vergoeding van € 70.000 bruto toe.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:3696

Zaaknummer: 365900 / HA RK 20/29

Rechters: C.J.M. Hendriks, E.W. de Groot en M.J.P. Heijmans

Advocaten: M. van Gastel en F.J. van Wijk

Wetsartikelen: 2:8 BW, 2:14 BW, 2:15 BW, 2:241 BW, 2:242 BW, 2:244 BW, 7:669 BW en 7:682 BW