

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair bestuurder. Sprake is van een geldig ontslagbesluit. Geen sprake van een redelijke grond, zodat een billijke vergoeding wordt toegekend ter hoogte van € 100.000.

Feiten

SterGro International B.V. (hierna: SterGro) is aandeelhouder en bestuurder van Groveko B.V. Werknemer was aanvankelijk indirect bestuurder van een bedrijf dat in 2015 door Groveko is overgenomen. Werknemer is per 20 augustus 2015 ingeschreven als bestuurder van SterGro. Werknemer is uitgenodigd voor de AVA van SterGro op 27 april 2020 waarop zijn voorgenomen ontslag per 1 juli 2020 en de voorgenomen schorsing vanaf 27 april 2020 stonden geagendeerd. Daartoe wordt als reden gegeven dat werknemer niet naar behoren functioneert en dat de coronacrisis vraagt om drastische maatregelen om de continuïteit te waarborgen. Werknemer is op de AVA als statutair bestuurder ontslagen en geschorst. Bij brief van 29 april 2020 heeft SterGro de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2020 opgezegd. Bij brief van 8 mei 2020 heeft werknemer Groveko medegedeeld dat hij niet is aangesteld als statutair bestuurder van SterGro en dat het ontslagbesluit niet aan de eisen voldoet, zodat geen sprake is van een rechtsgeldige beëindiging van het dienstverband. Werknemer heeft SterGro c.s. op 3 juli 2020 gedagvaard in kort geding en gevorderd om SterGro c.s. te veroordelen de schorsing op te heffen. De kantonrechter heeft deze vorderingen bij vonnis van 17 juli 2020 toegewezen. SterGro c.s. heeft hoger beroep ingesteld tegen de uitspraak. Werknemer heeft zijn werkzaamheden bij SterGro c.s. niet hervat. Het UWV heeft op 26 oktober 2020 toestemming aan SterGro verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Bij brief van 29 oktober 2020 heeft SterGro de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 december 2020. Bij arrest in kort geding van 8 december 2020 heeft het hof het vonnis vernietigd en de vorderingen van werknemer alsnog afgewezen. Werknemer verzoekt de rechtbank om de opzegging van de arbeidsovereenkomst op 29 april 2020 te vernietigen, SterGro c.s. te verplichten werknemer toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden en SterGro c.s. te veroordelen tot betaling van het salaris van werknemer vanaf 1 juli 2020. Ook verzoekt werknemer SterGro c.s. te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 250.000, de wettelijke transitievergoeding en de contractuele beëindigingsvergoeding van € 60.000.

*Oordeel**Ontslagbesluit*

De rechtbank overweegt dat voldoende is vast komen te staan dat werknemer in dienst was bij

SterGro. Zo heeft hij een arbeidsovereenkomst met SterGro gesloten en was Groveko de laatste drie jaar de enige dochtermaatschappij van SterGro. Dat werknemer in die tijd voor Groveko heeft gewerkt, is goed verklaarbaar omdat alleen in die vennootschap de werkzaamheden werden verricht. Vervolgens stelt de rechtbank vast dat werknemer statutair bestuurder van SterGro is (geweest). Zo is er een rechtsgeldig benoemingsbesluit waarvan werknemer op de hoogte was en vermeldt ook de preambule bij de door werknemer ondertekende arbeidsovereenkomst dat werknemer met ingang van 1 januari 2016 tot statutair directeur is benoemd. Ook oordeelt de rechtbank dat sprake was van een geldig ontslagbesluit. Werknemer heeft tijdens de AVA advies kunnen uitbrengen over zijn voorgenomen ontslag. Dat de aanwezigen geen gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid hierop te reageren, levert geen totstandkomingsgebrek op. Dat werknemer aanvoert dat zijn ontslag niet in het belang van SterGro c.s. is, is niet van belang, omdat het aan de aandeelhouders is om te beslissen over de gevolgen van een ontslag voor de onderneming. De vordering tot vernietiging van het ontslagbesluit wordt gelet op hetgeen hiervoor is overwogen dan ook afgewezen.

Redelijke grond en vergoedingen

SterGro heeft aan de opzegging primair de d-grond en subsidiair de a-grond ten grondslag gelegd en voert daarbij aan dat werknemer eraan heeft bijgedragen dat drie achtereenvolgende jaren het budget niet werd gehaald. De rechtbank overweegt dat, nu niet is gebleken dat waan erknerer reële mogelijkheden zijn geboden om zich te verbeteren en evenmin concrete verbeterpunten zijn opgesteld, niet is gebleken dat ten tijde van het ontslagbesluit sprake was van een voldragen d-grond. Ten aanzien van de a-grond overweegt de rechtbank dat behalve het reorganisatieplan en het jaarverslag geen enkel stuk is overgelegd waaruit volgt dat ten tijde van het ontslagbesluit de financiële situatie dermate slecht was dat de functie van werknemer moest komen te vervallen. Derhalve dient aan werknemer een billijke vergoeding te worden toegekend. De rechtbank houdt rekening met het feit dat de arbeidsovereenkomst van werknemer, indien deze niet per 1 juli 2020 was geëindigd, met de ontslagvergunning van het UWV sowieso op 1 december 2020 zou zijn geëindigd, en verder met de leeftijd van werknemer en zijn ervaring en de korte duur van zijn WW-uitkering. Ook houdt de rechtbank er rekening mee dat SterGro de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2020 heeft beëindigd, zodat werknemer geen recht meer heeft op de beëindigingsvergoeding. Indien de arbeidsovereenkomst één dag eerder was beëindigd, had werknemer wel aanspraak kunnen maken op € 60.000 minus de transitievergoeding. Gelet hierop wordt de hoogte van de billijke vergoeding vastgesteld op € 100.000. Ook is de verzochte transitievergoeding niet weersproken, zodat dit bedrag toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:52

Zaaknummer: C/05/376277 / HA RK 20-166

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: J.A. Hamelink en I.J. de Laat

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:673 BW en 7:682 BW