

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst van statutair bestuurder niet rechtsgeldig. Geen voldragen a-grond vanwege ontbreken van een voldoende en deugdelijk herplaatsingstraject. Geen toepasselijkheid van 15 april-arresten door contractuele bepaling. Billijke vergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2013 in dienst van werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer is daarnaast per 1 juni 2013 door de algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: AVA) benoemd als statutair bestuurder van werkgeefster. In het addendum bij de arbeidsovereenkomst is een bepaling opgenomen over de rechten van werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 24 juni 2020 heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat zijn functie komt te vervallen als gevolg van een reorganisatie en heeft zij aan werknemer een vaststellingsovereenkomst overhandigd. Diezelfde dag is werknemer per direct op non-actief gesteld, waarbij hem eveneens de toegang tot zijn zakelijke e-mailaccount en de overige bedrijfsnetwerken is ontzegd. Werkgeefster heeft een “out-of-office”-bericht vanuit het e-mailaccount van werknemer opgesteld voor in- en externe contacten waarin werkgeefster heeft vermeld dat werknemer niet meer werkzaam is bij werkgeefster. Op 24 juni 2020 heeft werknemer (net als de overige 31 boventallige werknemers) een e-mail ontvangen met daarbij de uitnodiging om te solliciteren op één of meer van de drie nieuwe functies die waren ontstaan in het kader van de organisatiewijziging. Het UWV heeft op 7 oktober 2020 besloten de ontslagaanvraag niet in behandeling te nemen, omdat werknemer eveneens statutair bestuurder van werkgeefster was. De AVA heeft in de vergadering van 21 september 2020 tot ontslag van werknemer als statutair bestuurder besloten. Op 30 oktober 2020 heeft werkgeefster opnieuw een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend voor het dienstverband met werknemer wegens organisatorische veranderingen. Werknemer heeft verweer gevoerd. Het UWV heeft op 18 december 2020 toestemming aan werkgeefster verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Per brief van 23 december 2020 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 1 april 2021. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer voor recht te verklaren dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster heeft plaatsgevonden in strijd met artikel 7:669 BW en werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

Redelijke ontslaggrond voor statutair bestuurder (a-grond)

In het geval van een statutair bestuurder is uitgangspunt dat het rechtsgeldige ontslag uit zijn vennootschapsrechtelijke positie als regel tevens opzegging van zijn arbeidsovereenkomst met zich brengt, zoals volgt uit de zogeheten “15 april-arresten” van de Hoge Raad. In onderhavige zaak hebben partijen in het addendum bij de arbeidsovereenkomst echter een afwijkende afspraak gemaakt over de arbeidsrechtelijke bescherming die werknemer geniet bij beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. In de situatie van werknemer heeft het ontslagbesluit van de AVA derhalve niet geleid tot een opzegging van de arbeidsovereenkomst, omdat daarvoor (gelet op het bepaalde in het addendum) de ontslagprocedure van het UWV moet worden gevolgd. Voor de beëindiging van de contractuele, arbeidsrechtelijke, overeenkomst dient daarom een redelijke grond voor opzegging in de zin van artikel 7:669 BW aanwezig te zijn. De kantonrechter gaat er, gezien de toelichting van werkgever, van uit dat de functie van werknemer als gevolg van organisatorische veranderingen is vervallen.

Herplaatsing in een passende functie

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster geen herplaatsingsinspanningen heeft ondernomen ten aanzien van werknemer. Zij heeft slechts aan werknemer de drie openstaande vacatures toegestuurd die zij naar alle boventallige werknemers heeft verzonden op de dag waarop zij heeft meegedeeld dat de functie van werknemer in het kader van de reorganisatie komt te vervallen. Vast staat dat daarbij geen voor werknemer passende vacature zat. Dat werknemer niet gesolliciteerd heeft op een van die vacatures kan hem dan ook niet worden tegengeworpen. Daarnaast staat vast dat werkgeefster nooit een gesprek heeft gevoerd met werknemer over mogelijke passende functies dan wel zijn wensen ten aanzien van herplaatsing in een andere functie. Werkgeefster heeft tijdens de mondelinge behandeling bevestigd dat er functies op haar website zijn geplaatst die niet door werkgeefster bij werknemer onder de aandacht zijn gebracht. Van een werkgever wordt ook een actieve opstelling verwacht in het kader van zijn herplaatsingsverplichtingen. Door met werknemer geen gesprek aan te gaan over mogelijke passende functies en door hem niet te wijzen op de mogelijke passende vacatures gedurende de periode dat de ontslagprocedure bij het UWV nog aanhangig was, heeft werkgeefster haar herplaatsingsverplichtingen geschonden.

Billijke vergoeding

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster. Het gaat om een bedrijfseconomisch ontslag wegens organisatorische veranderingen. Er bestond geen enkele noodzaak, althans werkgeefster heeft deze niet aangetoond, om per direct het besluit te nemen de functie van werknemer te laten vervallen en evenmin om hem zonder enige aanleiding op non-actief te stellen en het door middel van de out of office-melding te communiceren aan in- en externe contacten van werknemer. Deze handelwijze van werkgeefster is een ernstige schending van goed werkgeverschap en valt werkgeefster zwaar aan te rekenen. Onder die omstandigheden is herstel van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet meer mogelijk, mede gezien hetgeen hiervoor is

overwogen over de onvoldoende herplaatsingsinspanningen van werkgeefster. Ook die schending van de herplaatsingsinspanningen van werkgeefster is te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen.

Het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding is dus in beginsel toewijsbaar. De billijke vergoeding wordt begroot op een bedrag gelijk aan zes maanden aan inkomen dat werknemer bij werkgeefster verdiend zou hebben minus elf maanden aan inkomsten van werknemer bij een derde. De billijke vergoeding komt daarmee op een bedrag van € 65.112,50.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:4614

Zaaknummer: 9245950 / ME VERZ 21-78

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: J. van der Pijl, B. Vaandrager, T.E. van der Toorn en M.E. Kind

Wetsartikelen: 2:8 BW, 2:15 BW, 2:227 BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 7:671 BW en 7:682 BW