

RECHTSPRAAK

Statutair bestuurder stelt zich niet constructief op bij de verkoop van de vennootschap en wordt rechtsgeldig ontslagen, maar ontvangt een ontslagvergoeding op grond van de redelijkheid en billijkheid.

Feiten

Werknemer is op 24 oktober 2016 als algemeen directeur en statutair bestuurder in dienst getreden van werkgever Y. Binnen het bestuur van werkgever Y was werknemer als uitvoerend bestuurder belast met het operationele beleid en trad de heer A op als toezichthoudend bestuurder. A is ook enig bestuurder van werkgever X, de moedervennootschap van werkgever Y. Vanwege de tegenvallers bij de doorstart van enkele dochtervennootschappen en gezien de bij de brancheontwikkeling achterblijvende resultaten van de werkgever Y-groep, is in mei 2020 door werkgever X besloten om te streven naar de verkoop van (de aandelen in) de werkgever Y-groep binnen vijf jaar, een 'exit'-strategie dus. In september 2020 heeft A dit aan werknemer meegedeeld. Begin november 2020 heeft werkgever X aan een adviesbureau opdracht gegeven om samen met werknemer het verkoopproces in te richten. In het 'information memorandum' van april 2021 werd de reden voor de verkoop genoemd. Het memorandum werd op 13 april 2021 naar zowel potentiële 'strategic buyers' als 'private equity buyers' gestuurd. Werknemers voorkeur ging, ook met het oog op zijn eigen positie na verkoop, uit naar een 'private equity buyer'. Vanaf oktober 2020 spraken werkgever X en werknemer over diens arbeidsvoorwaarden. Omdat deze (ver) boven het marktgemiddelde lagen, bestond de vrees dat het bij de verkoop van werkgever Y belemmerend zou werken. Gesprekken met gegadigden hebben in de eerste helft van mei 2021 geleid tot 'non binding offers' van onder meer onderneming Z (een 'strategic buyer') en een 'private equity buyer'. Het adviesbureau heeft bij werkgever X gemeld dat werknemer in gesprekken met strategische kopers een negatiever beeld schetste van de orderportefeuilles en de resultaatprognoses dan hij in het gesprek met een 'private equity buyer' deed. In augustus 2021 bleek dat onderneming Z geïnteresseerd was in een overname van werkgever Y, maar dan zonder werknemer. Naar aanleiding van die eis hebben werkgever X en werknemer eind augustus/begin september 2021 zes keer met elkaar gesproken over de condities waaronder hij werkgever Y zou willen verlaten. Op 11 september 2021 heeft werkgever X werknemer per e-mail in kennis gesteld van zijn voornemen om werknemer (ingevolge artikel 18 van de statuten buiten vergadering) te ontslaan als bestuurder van werkgever Y. Bij de e-mail van 11 september 2021 ontving werknemer ook een 'Beëindigingsvoorstel op hoofdlijnen'. Op 7 oktober 2021 heeft werknemer schriftelijk zijn raadgevende stem uitgebracht. Op 8 oktober 2021 heeft werkgever X buiten vergadering besloten om werknemer als statutair bestuurder van werkgever Y te ontslaan. Werkgever X concludeerde dat het ontslag is gebaseerd op een d-

, e-, g-, h- en/of i-grond. De arbeidsovereenkomst werd opgezegd tegen 10 november 2021. Werkgever Y heeft werknemer een transitievergoeding van € 48.945,34 betaald. Werknemer verzoekt onder meer voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst zonder redelijke grond is opgezegd en werkgever Y aldus ernstig verwijtbaar jegens hem heeft gehandeld, met veroordeling van werkgever Y om aan werknemer een billijke vergoeding van € 606.600 te betalen.

Oordeel

Redelijke grond

De rechtbank oordeelt allereerst dat een beroep op de d- of de e-grond faalt. De gestelde verstoring van de arbeidsverhouding tussen A en werknemer (g-grond) en het verschil van inzicht tussen beiden over de nabije toekomst van de werkgever Y-groep (h-grond) hangen, zoals dat vaker in de relatie aandeelhouder-bestuurder het geval is, dermate samen dat deze moeilijk zijn te onderscheiden. Dat hoeft – zonder toe te hoeven komen aan de i-grond – ook niet, omdat beide gronden (mits voldragen) tot hetzelfde rechtsgevolg leiden. Het uitgangspunt bij de beoordeling is dat een aandeelhouder erop moet kunnen rekenen dat de bestuurder zich voegt naar wat de moedervernootschap met haar (klein)dochter(s) voorheeft en dat een bestuurder in hoge mate afhankelijk is van het vertrouwen dat de aandeelhouder in hem stelt. De rechtbank houdt het ervoor dat werknemer zich er als bestuurder volledig voor had in te zetten dat het verkoopproces voor werkgever X succesvol kon worden afgerond. Partijen verschillen van mening over de vraag of werknemer zich in zijn contacten met gegadigden (al te zeer) heeft laten leiden door zijn eigen belang bij de uitkomst hiervan. Het adviesbureau heeft geconstateerd dat de verhouding tussen A en werknemer in de loop van 2021 gespannen raakte. Het heeft bij werkgever X ook zijn zorgen geuit over de in zijn ogen weinig constructieve opstelling van werknemer jegens onderneming Z. Werkgever X mocht op grond hiervan als aandeelhouder uiteindelijk, óók in het licht van de besprekingen met werknemer begin september 2021 over een oplossing waarbij hij bij een verkoop aan onderneming Z het veld zou ruimen, besluiten om niet met hem als bestuurder door te gaan. Werkgever X kon er immers niet langer op vertrouwen dat werknemer de belangen van de aandeelhouder in de contacten met onderneming Z, of in het verdere verkoopproces, zou dienen en zijn eigen belang daarbij ten achter zou stellen. Dat er een scherp verschil van inzicht tussen werkgever X en werknemer bestond, blijkt tevens uit hetgeen werknemer op 7 oktober 2021, in reactie op het ontslagvoornemen, schreef, zulks in vergelijking met de onderbouwing van het besluit van 8 oktober 2021. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer had werkgever Y daarom een redelijke grond.

(Billijke) vergoeding

Er is geen sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever Y, waardoor het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding faalt. De rechtbank oordeelt wel dat verweerdens miskennen dat het overleg met werknemer door de inhoud van de e-mail van 11 september 2021 een wending nam die hij niet hoefde te verwachten.

Werkgever X had er een (financieel) belang bij dat met werknemer overeenstemming zou worden bereikt over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst tegen een moment voorafgaand aan de mogelijke aandelenoverdracht aan onderneming Z. Verweerders hadden zich in die onderhandelingen over en weer te gedragen overeenkomstig de eisen van redelijkheid en billijkheid (art. 7:611 BW). Daaruit vloeide voor verweerders de verplichting voort om hun gedrag mede te laten bepalen door de gerechtvaardigde verwachting van werknemer. Die redelijke verwachting was dat hem een beëindigingsvoorstel zou worden gedaan dat ertoe kon leiden dat de arbeidsovereenkomst bij een verkoop aan onderneming Z met wederzijds goedvinden zou eindigen. Door hem vervolgens eenzijdig ontslag aan te kondigen en het bij de e-mail van 11 september 2021 gedane voorstel om hem een ontslagvergoeding te betalen uiteindelijk geen gestand te doen, zijn werkgever X (als aandeelhouder) en werkgever Y (als werkgever) jegens werknemer in hun verplichtingen jegens hem tekortgeschoten. De rechtbank concludeert dat verweerders in elk geval de op 11 september 2021 aan werknemer aangeboden ontslagvergoeding van € 150.000 hem niet mochten onthouden. Nu werknemer een bedrag van € 48.945,34 bruto aan transitievergoeding heeft ontvangen, zijn verweerders hem ter zake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nog een ontslagvergoeding van € 101.054,66 bruto verschuldigd. Daartoe veroordeelt de rechtbank hen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:1174

Zaaknummer: C/16/ 531722 / HA RK 21/324 LH/1040

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: J.L.G.M. Verwiel en C.L.C. Reynaers

Wetsartikelen: 7:682 BW