

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een statutair bestuurder wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding ter hoogte van € 100.000.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2020 in dienst getreden bij werkgever als managing director. Werkgever is een onderneming die zich wereldwijd toelegt op dienstverlening op het gebied van transport, luchtvaart en logistiek. In de procedure zijn verschillende feiten aangehaald omtrent het functioneren van werknemer. Zo heeft werknemer een discussie gehad met een opdrachtneemster over de overeengekomen betalingstermijn van een factuur. Daarnaast heeft de People Operations Manager Europe zich erover beklagd dat ze door werknemer lang op haar bankpas voor werkgever moest wachten en ondertussen van haar eigen rekening zakelijke kosten voorschoot. Op 21 oktober 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld in het digitale systeem. Diezelfde dag heeft de CEO telefonisch contact opgenomen met werknemer, waarin de CEO aan werknemer heeft medegedeeld dat men heeft besloten dat die dag de laatste werkdag van werknemer is. Diezelfde dag heeft werknemer een uitnodiging voor de AvA ontvangen waar zijn ontslag op de agenda staat. Werkgever heeft werknemer gevraagd om per 21 oktober thuis te werken en geen contact op te nemen met collega's. De volgende dag heeft werknemer een groot aantal bestanden van werkgever gedownload. Op 27 oktober 2021 is werknemer als statutair bestuurder ontslagen. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het opzegverbod wegens ziekte staat niet aan de ontbinding in de weg. Gelet op de oordelen van de Arboarts en het UWV staat vast dat werknemer arbeidsongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte. Het opzegverbod tijdens ziekte is daarom van toepassing, maar het staat niet aan een ontbinding in de weg, aangezien er naar het oordeel van de rechtbank geen aanwijzingen zijn dat de ontslagbeslissing dan wel het ontbindingsverzoek van werkgever is ingegeven door de ziekmelding of arbeidsongeschiktheid van werknemer. Voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet sprake zijn van een voldragen ontslaggrond.

Geen voldragen d-grond

Werkgever heeft zich op het standpunt gesteld dat werknemer disfunctioneert en heeft werknemer verschillende verwijten gemaakt. De rechtbank is van oordeel dat deze verwijten niet zijn komen vast te staan, dan wel de ontbinding rechtvaardigen. Zo is het verwijt dat

werknemer niet reageert op vragen van zijn team door werkgever onderbouwd met e-mails. Daaruit blijkt naar het oordeel van de rechtbank juist dat werknemer vrij vlot reageert. Bovendien zal dit enkele verwijt niet snel een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Verder is niet gebleken dat werkgever tijdig met werknemer in gesprek is gegaan over de kritiek op zijn functioneren en dat werknemer vervolgens voldoende gelegenheid heeft gekregen om tot een verbetering in zijn functioneren te komen. De rechtbank is het met werkgever eens dat aan (de duur en inhoud van) een verbetertraject voor een statutair bestuurder andere eisen gesteld mogen worden dan bij een 'normale werknemer', maar dat betekent niet dat een bestuurder helemaal niet in de gelegenheid moet worden gesteld zijn functioneren te verbeteren.

Geen voldragen h-grond

Werkgever heeft gesteld dat sprake is van een verschil van inzicht over het te voeren beleid, meer specifiek allerlei zaken omtrent de business practices van werknemer. Niet is gebleken dat werkgever hierover tijdig met werknemer in gesprek is gegaan om het gerezen verschil van inzicht te overbruggen. Dit had wel op de weg van werkgever gelegen. Ook de omstandigheid dat de positie van werknemer als werknemer onlosmakelijk is verbonden met zijn positie van statutair bestuurder (de leghulstheorie), kan niet tot een ontbinding op de h-grond leiden.

Geen voldragen e-grond

De rechtbank is van oordeel dat geen sprake is van een voldragen e-grond. Werknemer zou kort na de ontslagaanzegging een groot aantal zeer vertrouwelijke en aan werkgever toebehorende digitale bestanden hebben gedownload en zijn laptop niet direct bij de beëindiging van het dienstverband op 27 oktober 2021 hebben ingeleverd. Het is niet vast komen te staan dat werknemer dit te kwader trouw heeft gedaan.

Voldragen g-grond

De arbeidsrelatie tussen partijen is ernstig en duurzaam verstoord geraakt door alles wat zich tussen partijen heeft voorgedaan en de wijze waarop de aandeelhouder het ontslagtraject heeft vormgegeven. Van een onderlinge vertrouwensrelatie is geen sprake meer, terwijl die wel cruciaal is in de verhouding bestuurder/vennootschap. De arbeidsovereenkomst zal per 1 mei 2022 worden ontbonden. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding van € 100.000 (zes maandsalarissen) toegekend, omdat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, waardoor de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord is geraakt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:2483

Zaaknummer: 323621

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: J.L.F. van der Kamp en G.A. Tsiris

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW