

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door na te laten om werknemer de ernst van de kritiek voldoende duidelijk te maken en hem vervolgens de kans te bieden om een en ander te verbeteren. Juist bij een statutair directeur acht de rechtbank dat bijzonder kwalijk.

Feiten

Werknemer is per 19 september 2016 werkzaam bij FC Feeture in de functie van Financieel directeur ad interim. Op 4 april 2017 is werknemer bij FC Feeture in dienst getreden. Op 9 februari 2022 heeft werknemer een beoordelingsgesprek gehad met X, de CEO en statutair bestuurder van FC Feeture. Aan werknemer is te kennen gegeven dat FC Feeture niet verder met hem wil. Op 4 maart 2022 heeft een vervolgggesprek plaatsgevonden, waarbij werknemer heeft laten weten niet te willen vertrekken. FC Feeture heeft zijn standpunt hierover niet veranderd. Na dit gesprek heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders d.d. 12 juli 2022 is werknemer met onmiddellijke ingang ontslagen als bestuurder van de vennootschap. FC Feeture verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de h-grond.

*Oordeel**Statutair bestuurder en ontslagbesluit*

Als meest verstrekkend verweer heeft werknemer aangevoerd geen statutair bestuurder te zijn, zodat de rechtbank onbevoegd is kennis te nemen van de ingediende verzoeken. De rechtbank volgt dit verweer niet. Uit de door FC Feeture overgelegde stukken volgt overtuigend dat werknemer is benoemd tot statutair bestuurder en die functie ook heeft aanvaard. Het ontslagbesluit is bovendien – anders dan werknemer stelt – niet nietig of vernietigbaar.

De ontbindingsgronden

Het ontbindingsverzoek houdt geen verband met arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte van werknemer. Het opzegverbod is dan ook niet van toepassing.

H-grond

De rechtbank volgt FC Feeture niet in diens betoog dat de functie van werknemer inhoudsloos is geworden door het verlies van de functie van bestuurder. Zoals werknemer terecht stelt, heeft hij de functie vanaf 2016 zonder statutaire bevoegdheden vervuld. Daaruit volgt dat de

functie prima uit te oefenen is zonder de titel 'bestuurder'. Van een voldragen h-grond is geen sprake.

G-grond

De rechtbank is het met werknemer eens dat van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding geen sprake is. Op zich kan FC Feeture de verstoring van de verhouding als ernstig beschouwen, dat betreft in hoge mate zijn eigen waardering van de situatie, hoewel er natuurlijk ook altijd een objectieve component aan die beoordeling zal zitten. Voor een duurzaam verstoord arbeidsverhouding is echter van belang om te kijken wat er is gebeurd om die verstoring te voorkomen, eventueel weer te herstellen en waarom dat is mislukt. Op dat punt is FC Feeture naar het oordeel van de rechtbank in ieder geval tekortgeschoten. Zo blijkt niet dat partijen ooit aan tafel zijn gaan zitten om de onderwerpen op grond waarvan de verhoudingen ernstig verstoord zouden worden ook als zodanig te benoemen en evenmin zijn er stappen gezet om de verhoudingen te verbeteren. Ook deze grond is dus niet voldragen

D-grond

De rechtbank heeft – met enige verbazing – vastgesteld dat meerdere verwijten van het genre 'hij bemoeit zich met zaken die hem niet aangaan'-situaties betreffen, waarbij het gaat om de financiën van de onderneming. Het komt de rechtbank voor dat het juist tot taak van werknemer behoort, als statutair directeur met verantwoordelijkheid voor de financiën van de onderneming, zich daarmee te bemoeien. Dat niet doen zou juist verwijtbaar zijn. Kritiek met betrekking tot zijn gedrag/wijze van communicatie is inderdaad terug te vinden in diverse beoordelingsverslagen, maar hieruit blijkt echter niet dat werknemer op die momenten – of nadien – duidelijk is gemaakt dat het om bijzonder ernstige zaken zou gaan die aanleiding zouden kunnen zijn om zijn dienstverband te beëindigen. Dat werknemer – gelet op zijn functie – dit uit zichzelf heeft moeten begrijpen, kan de rechtbank niet volgen. Ten slotte is van belang dat enig verbetertraject (bijvoorbeeld in de vorm van coaching) niet is vormgegeven. Ook deze grond is onvoldragen.

I-grond

De rechtbank volgt FC Feeture dat sprake is van een zodanige combinatie van omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst dient te eindigen. De rechtbank ziet niet hoe werknemer, bij terugkeer als 'gewoon' werknemer en tegen de zin van de algemeen directeur en de aandeelhouders, weer normaal zou kunnen functioneren. Vermoedelijk zal hij vleugellam zijn. Bovendien heeft de rechtbank begrepen dat het bedrijf niet in rustig vaarwater verkeert. De onderneming heeft daarom belang bij een directie die zich vol kan richten op de continuïteit van de onderneming en die daarbij geen hinder ondervindt van verstoord verhoudingen in de top van de onderneming, zeker niet waar het de afdeling financiën betreft. Dat de arbeidsovereenkomst niet kan worden voortgezet, is naar het oordeel van de rechtbank volledig te wijten aan FC Feeture. Hij heeft nagelaten om werknemer de ernst van de kritiek voldoende duidelijk te maken en hem vervolgens de kans te bieden om een en ander – zo nodig met hulp van derden – te verbeteren. Juist bij een statutair directeur acht de rechtbank

dat bijzonder kwalijk. De mededeling op 9 februari 2022 aan X dat FC Feature niet meer met hem verder wil, is in feite rauwelijks geschied, hetgeen in de omstandigheden van dit geval ernstig verwijtbaar handelen in de zin van de wet oplevert. Dit betekent dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. Daar komt bij dat de rechter in geval van een ontbinding op basis van de i-grond een extra vergoeding van maximaal vijftig procent van de transitievergoeding kan toekennen. De rechtbank acht de maximale vergoeding van vijftig procent gerechtvaardigd.

Billijke vergoeding

De rechtbank gaat in de gegeven omstandigheden uit van een hypothetische resterende duur van de arbeidsovereenkomst van één jaar. Op dit moment is werknemer arbeidsongeschikt. De rechtbank schat in dat werknemer over een half jaar weer in staat zal zijn inkomen te verwerven. Gelet op de huidige krapte op de arbeidsmarkt acht de rechtbank werknemer, ondanks zijn leeftijd, zeker niet kansloos bij het vinden van een andere functie. De kans dat werknemer weer een vast dienstverband vindt met gelijke arbeidsvoorwaarden is echter niet groot te achten. Het is dan ook reëel om ook na hervatting van de werkzaamheden uit te gaan van een inkomensachteruitgang. De vergoeding is verder bedoeld om de werkgever te laten beseffen dat zijn handelen verkeerd is geweest en dient ook om herhaling van soortgelijk gedrag te voorkomen. Dit aspect wordt apart in aanmerking genomen bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding. De rechtbank bepaalt de hoogte van de billijke vergoeding op € 180.000.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:9229

Zaaknummer: C/03/308115/HARK22-212 22112022

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: L.P. Kruidenier en J.A. Houben-Timmermans

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:669 lid 3 sub i BW