

RECHTSPRAAK

Arbeidsrechtelijk en vennootschapsrechtelijk ontslag. Bestuurder verzoekt een billijke vergoeding van € 1.576.412,70 bruto wegens het ontbreken van een redelijke ontslaggrond. H-grond op basis van verschil van inzicht in beleid, wijze prioritering werkzaamheden en stijl van leidinggeven. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 1989 in dienst geweest bij (de rechtsvoorgangers van) werkgeefster. In de loop der jaren heeft hij diverse functies uitgeoefend bij verschillende Europese werkmaatschappijen en bij de Europese Holding. Daarnaast is hij enkele jaren werkzaam geweest bij het moederbedrijf. Vanaf 1 juli 2019 is werknemer werkzaam in de functie van statutair bestuurder. Zijn laatstverdiende salaris bedroeg € 12.477,54 bruto per maand exclusief overige emolumenten, waaronder een jaarlijkse en een driejaarlijkse bonus. Op 18 maart 2022 heeft werknemer een uitnodiging ontvangen voor de buitengewone vergadering van aandeelhouders op 29 maart 2022, met als agendapunt zijn ontslag als statutair bestuurder. Op 29 maart 2022 heeft deze vergadering plaatsgevonden. Werknemer heeft zijn schriftelijke verweer tegen het ontslag tijdens deze vergadering overhandigd. In de vergadering is het besluit genomen tot het ontslag van werknemer over te gaan. Werkgeefster heeft bij brief van 29 maart 2022 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd met ingang van 1 augustus 2022. Werkgeefster heeft de eindafrekening voldaan en een transitievergoeding van € 200.102,58 bruto betaald. Werknemer verzoekt in deze procedure toekenning van een billijke vergoeding van € 1.576.412,70 bruto, omdat hij meent dat er geen redelijke grond voor het ontslag bestaat. Werkgeefster verzoekt afwijzing en stelt zich op het standpunt dat de opzegging aan de eisen van artikel 7:669 BW voldoet en dat zij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Er is sprake van een voldragen h-grond, omdat er een verschil van inzicht bestaat tussen werkgeefster en werknemer over het te voeren beleid en de veranderde criteria van het vereiste managementprofiel en de benodigde uitvoering van de taken behorende bij de functie.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of aan werknemer een billijke vergoeding in de zin van artikel 7:682 lid 3 BW moet worden toegekend. Naar het oordeel van de rechtbank is dat niet het geval.

Toetsingskader en positie statutair bestuurder

De rechtbank stelt voorop dat het arbeidsrechtelijk ontslag van een statutair bestuurder tegen de achtergrond van het vennootschapsrechtelijk ontslag moet worden gezien. Onder verwijzing naar de 15 april-arresten is naar het oordeel van de rechtbank het uitgangspunt dat het rechtsgeldige ontslag van een statutair bestuurder uit zijn vennootschapsrechtelijke positie – zoals hier is gebeurd – als regel tevens de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst met zich brengt. Artikel 7:682 lid 3 BW biedt de statutair bestuurder nog wel enige arbeidsrechtelijke rechtsbescherming, in die zin dat de eis van een redelijke ontslaggrond ook geldt voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een bestuurder.

Redelijke ontslaggrond en ernstig verwijtbaar handelen

Werkgeefster heeft de h-grond als redelijke grond aangedragen. Ter toelichting heeft werkgeefster aangevoerd een verschil in visie en inzicht ten aanzien van het te voeren beleid, alsmede de veranderde criteria van het vereiste managementprofiel en de benodigde uitvoering van taken bij de functie. Het verschil van inzicht betreft de prioritering die werknemer geeft aan het al dan niet uitvoeren van taken (bijvoorbeeld onvoldoende prioriteit geven aan aanwezigheid in [land]), een andere visie op en het zich niet conformeren aan het beleid van werkgeefster (bijvoorbeeld ten aanzien van het openhouden van de fabriek in [land] en in [plaats 1]) en een directieve wijze van leidinggeven die niet (meer) past binnen de huidige organisatie van werkgeefster. Werknemer meent dat de aangevoerde reden voor zijn ontslag zou zijn gelegen in een onvoldragen d-grond. Naar het oordeel van de rechtbank zien de kritiekpunten niet zozeer op het niet naar behoren functioneren van werknemer, maar veel meer op hoe hij invulling wilde geven aan zijn functie (door de afwijkende prioritering en stijl van leiding geven). Naar het oordeel van de rechtbank heeft werkgeefster voldoende aannemelijk gemaakt dat zij een redelijke grond had om tot ontslag over te gaan en dat van haar ernstig en verwijtbaar handelen niet is gebleken en dat daarom het beroep van werknemer op artikel 7:682 lid 3, aanhef en onder b BW niet slaagt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:5293

Zaaknummer: C/16/547109/HL RK 22-71 4890

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: J.M. Geerdes en S.J.A. Jansen

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:682 lid 3 BW en 2:244 BW