

RECHTSPRAAK

Statutair bestuurder heeft zich niet kunnen voorbereiden op ontslag in AVA. Per direct statutair bestuurder op non-actief stellen vlak voor vakantie en het plannen van de AVA na zijn vakantie is in strijd met goed werkgeverschap. Toekenning billijke vergoeding van € 74.000.

Feiten

Werknemer is op 15 maart 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van CFO+. In de arbeidsovereenkomst was bepaald dat werknemer een statutaire positie zou krijgen in de onderneming. Werknemer is per 1 mei 2022 als bestuurder van werkgeefster ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel. De aandeelhouders hebben besloten dat werkgeefster op een andere manier moest worden aangestuurd. Werknemer heeft een andere visie op de gewenste directiestructuur van werkgeefster en heeft dit met werkgeefster gedeeld. Aan werknemer is op 29 september 2022 medegedeeld dat binnen de organisatie geen behoefte meer bestaat aan een CFO+ en dat de aandeelhouders hebben besloten zijn dienstverband te beëindigen. Werknemer werd vrijgesteld van werk en op 11 oktober 2022 zou de algemene vergadering van aandeelhouders plaatsvinden. Werknemer heeft bij e-mail van 10 oktober 2022 aangegeven dat de AVA niet voldoet aan de wettelijke vereisten en hij daarom niet zal verschijnen. Op 11 oktober 2022 heeft de AVA het besluit genomen om werknemer te ontslaan als bestuurder van de vennootschap. Werknemer was hierbij niet aanwezig. Bij brief van 14 oktober 2022 is de arbeidsovereenkomst van werknemer door werkgeefster opgezegd per 1 december 2022. Werknemer is van mening dat het vennootschapsrechtelijke ontslag gebrekkig tot stand is gekomen. Bovendien is de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:669 BW opgezegd. Werknemer verzoekt onder meer om werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding van € 330.826,12 bruto en een immateriële schadevergoeding van € 10.000. Volgens werkgeefster is sprake van een ontslaggrond omdat is opgezegd overeenkomstig artikel 7:669 lid 3 sub a BW.

*Oordeel**Redelijke grond ex artikel 7:669 BW*

De rechtbank is van oordeel dat de keuze voor een bepaalde directiestructuur behoort tot de beleidsvrijheid van werkgeefster. De functie van werknemer was als gevolg van organisatorische veranderingen niet langer beschikbaar op een manier die door partijen bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst was voorzien. Werkgeefster heeft weinig gesteld over de door haar verrichte herplaatsingsinspanningen en werknemer heeft geen concrete functies

genoemd binnen werkgeefster en de groep waartoe zij behoort die voor hem voor langere tijd passend en beschikbaar zouden zijn. Er zijn onvoldoende handvatten voor de beoordeling of herplaatsing van werknemer voor langere tijd mogelijk was. Deze grond kan niet tot toewijzing van een billijke vergoeding leiden.

Ernstig verwijtbaar handelen

De rechtbank is van oordeel dat werkgeefster werknemer niet tijdig in kennis heeft gesteld van de redenen die aan het ontslag ten grondslag liggen, waardoor hij niet in de gelegenheid is gesteld om een advies uit te brengen op de AVA. In de oproeping van de AVA staat niets over de redenen voor het ontslag. Die redenen zijn pas op 4 oktober 2022 schriftelijk aan werknemer meegedeeld, terwijl werkgeefster wist dat werknemer op dat moment met zijn gezin in het buitenland op vakantie was en pas op 10 oktober 2022 zou terugkeren. Werknemer heeft zich niet kunnen voorbereiden op de AVA. Hij heeft dit op 10 oktober 2022 ook aan werkgeefster laten weten. Werkgeefster stond niet open voor een (her)overweging van het ontslag van werknemer als bestuurder. Op 29 september 2022 is werknemer namelijk al vrijgesteld van werkzaamheden en is hem verboden om vanaf dat moment nog contact met collega's te hebben. Er bestond volgens de rechtbank geen enkele noodzaak om werknemer kort voor zijn vakantie ontslag aan te zeggen, hem per direct op non-actief te stellen en de AVA te plannen direct na zijn terugkomst. Deze handelwijze van werkgeefster is een ernstige schending van goed werkgeverschap en valt haar zwaar aan te rekenen. De toekenning van een billijke vergoeding is toewijsbaar. Werknemer maakt aanspraak op een billijke vergoeding van € 74.000 bruto. De rechtbank gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst na 1 december 2022 nog zes maanden zou hebben geduurd, inclusief werkgeversbijdrage pensioenpremie. Voor de toewijzing van het gevorderde bedrag aan immateriële schadevergoeding ziet de rechtbank geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:1857

Zaaknummer: C/16/551790 / HA RK 23-20

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: M.G.N. de Jonge en K.L.M. Kaldenbach

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:682 lid 3 BW, 2:8 lid 1 BW, 2:277 lid 7 BW en 2:244 BW