

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair directeur. Toekenning billijke vergoeding want geen sprake van een redelijke ontslaggrond. Geen contractuele vergoeding, wel toekenning transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.*Feiten*

Werknemer is vanaf 15 juni 2015 statutair bestuurder geweest van werkgeefster. Bij brief van 9 januari 2023 heeft werkgeefster een aandeelhoudersvergadering bijeengeroepen met als enig agendapunt het voornemen om werknemer te ontslaan als statutair bestuurder vanwege onder meer een verstoorde arbeidsverhouding met het bestuur. Op 6 januari 2023 werd de toegang van werknemer tot het netwerk van werkgeefster en tot zijn e-mailaccount geblokkeerd. Op 20 januari 2023 heeft de aandeelhoudersvergadering plaatsgevonden. De aanwezige aandeelhouders hebben het besluit genomen om werknemer met onmiddellijke ingang te ontslaan als statutair bestuurder en zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen zonder de opzegtermijn in acht te nemen. Bij brief van 26 januari 2023 heeft werkgeefster de opzegging aan werknemer bevestigd. Werknemer verzoekt onder meer om een billijke vergoeding van € 1.022.807,52 bruto en een ontslagvergoeding van € 191.232 bruto. Volgens werknemer is de opzegging in strijd met artikel 7:669 BW. Er is geen redelijke grond in de zin van dit artikel. Daarnaast heeft werkgeefster zowel voor als na het ontslag ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemer. Werkgeefster voert verweer tegen de toekenning van de billijke vergoeding en de contractuele ontslagvergoeding.

Oordeel

Voor een rechtsgeldig ontslag van een statutair bestuurder moet ook een redelijke grond voor opzegging in de zin van artikel 7:669 BW zijn. Een op onjuiste gronden verleend ontslag kan niet leiden tot herstel van de arbeidsrelatie. Het ontbreken van een deugdelijke arbeidsrechtelijke ontslaggrond kan wel leiden tot toekenning van een billijke vergoeding. Volgens de kantonrechter is van een voldragen e-grond, g-grond, h-grond en i-grond geen sprake. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding is daarmee toewijsbaar. De kantonrechter gaat uit van een hypothetische resterende duur van de arbeidsovereenkomst van één jaar. De rechtbank bepaalde de hoogte van de billijke vergoeding op € 300.000 bruto. Werknemer heeft geen recht op de contractuele vergoeding maar wel op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:5565

Zaaknummer: C/13/730874 / HA RK 23-85

Rechters: L. Voetelink

Advocaten: D. Griffiths en B.L.A. van Drunen

Wetsartikelen: 7:66g BW en