

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek billijke vergoeding. Sprake van h-grond voor opzegging arbeidsovereenkomst. Mismatch tussen competenties werknemer en werkgeefster.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2007 bij werkgeefster in dienst getreden als manager finance en accounting. Hij heeft sindsdien verschillende andere functies bekleed. Werknemer is op de aandeelhoudersvergadering van 18 februari 2013 benoemd tot statutair bestuurder van werkgeefster. Vanaf 1 januari 2018 bekleedde hij de functie van vicepresident operations. Op 2 december 2022 is het functioneren van werknemer besproken in een zogenoemde performance review, waarbij zorgen zijn geuit over het functioneren van werknemer. Begin 2023 heeft werkgeefster naar aanleiding van signalen vanuit de OR en de externe vertrouwenspersoon over racisme en discriminatie een grootschalig onderzoek laten uitvoeren. Er is in totaal met 274 medewerkers gesproken. Uit het onderzoek kwam naar voren dat 81 medewerkers ongewenst gedrag hadden ervaren. Werkgeefster heeft naar aanleiding van dit onderzoek drie medewerkers per direct op non-actief gesteld en het dienstverband met hen uiteindelijk beëindigd. De uitkomst van dit onderzoek heeft de aandeelhouder tot het voornemen gebracht werknemer als statutair directeur te ontslaan en zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer werd (politiek) verantwoordelijk gehouden voor een sterke toename in klachten over een onveilige werkomgeving, agressie en discriminatie. Op de aandeelhoudersvergadering van 13 april 2023 is werknemer als statutair bestuurder geschorst en ontslagen, en zijn arbeidsovereenkomst is beëindigd op de h-grond. Werknemer vordert onder meer een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De rechtbank stelt vast dat werknemer niet opkomt tegen zijn ontslag als statutair bestuurder. De rechtbank gaat er daarom bij de beoordeling van uit dat dit ontslag rechtsgeldig is. Dit laat echter onverlet dat ook voor de opzegging van een arbeidsovereenkomst van een statutair bestuurder een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 BW is vereist. Als hiervan geen sprake is, is de werkgever op grond van artikel 7:682 lid 3 sub a BW een billijke vergoeding verschuldigd. Er is tussen werkgeefster en werknemer een onoverbrugbaar verschil van inzicht ontstaan over het beleid en de wijze waarop werknemer aan zijn functie van vicepresident operations inhoud dient te geven. Een mogelijk belangrijke oorzaak hiervan is dat door de groei van werkgeefster in de loop der jaren een mismatch is ontstaan tussen de competenties van werknemer en de eisen die aan een bestuursfunctie van een bedrijf met de omvang van werkgeefster worden gesteld. Werkgeefster heeft voldoende onderbouwd dat zij

werknemer de afgelopen jaren frequent trainingen en opleidingen heeft aangeboden om zijn functie goed te kunnen vervullen, maar dat werknemer hiervan beperkt gebruik heeft gemaakt en dit niet tot het gewenste resultaat heeft geleid. Hierdoor kan van werkgeefster in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en is sprake van een h-grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Gelet op het gebrek aan vertrouwen in werknemer dat kennelijk bij (de aandeelhouder van) werkgeefster is ontstaan, ligt herplaatsing binnen het bedrijf niet in de rede. Er is daarom niet voldaan aan de voorwaarde voor het toekennen van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 3 sub a BW. Het verzoek wordt daarom afgewezen. Werknemer heeft wel recht op betaling van een transitievergoeding van € 99.965 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:6219

Zaaknummer: C/16/559263 / HA RK 23-133

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: P.A. de Koningh en J.A. Bruins

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b BW en 7:682 BW