

RECHTSPRAAK

Ontslagen statutair bestuurder. Sprake van voldragen h-grond vanwege tegenvallende resultaten.*Feiten*

Werkgever is een dochtervennootschap van GmbH, een wereldwijd opererend bedrijf in verpakkingsmachines en aanverwante oplossingen. Werkgever fungeert als het verkoopkantoor van GmbH voor de Benelux. Werkneemster is in dienst sinds 2002 en is opgeklommen tot de positie van managing director van werkgever. Werkneemster is op 1 januari 2011 benoemd tot statutair bestuurder van werkgever. Vanaf 2021 bleven de resultaten van werkgever ver achter op de begroting. Op 29 september 2022 is werkneemster geïnformeerd dat GmbH haar wilde ontslaan vanwege de tegenvallende machineverkoop. Werkneemster heeft vervolgens zonder toestemming bedrijfs-e-mails verwijderd. Op 3 oktober 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld, waarna de bedrijfsarts fysiologische spanningsklachten constateerde. Uiteindelijk heeft GmbH het aandeelhoudersbesluit genomen om werkneemster per diezelfde datum te ontslaan als statutair bestuurder van werkgever en haar arbeidsovereenkomst per 1 april 2023 op te zeggen. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding, aangezien werkgever volgens haar geen redelijke grond voor ontslag had en bovendien ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

De rechtbank merkt op dat het bijzondere in deze zaak is dat werkneemster op 29 september 2022 op de hoogte wordt gebracht van het voornemen om haar te ontslaan en dan ook op non-actief wordt gesteld, terwijl de aandeelhoudersvergadering over dit voorgenomen ontslag pas op 27 maart 2023 is geweest. Een dergelijke lange duur tussen de mededeling van het voornemen van ontslag en de aandeelhoudersvergadering daarover is niet gebruikelijk. Vast staat dat de verkoopresultaten van werkgever vanaf 2021 slecht zijn. De machineverkoop, goed voor een aandeel van 60% in de omzet van werkgever en daarmee de corebusiness, is fors teruggelopen en dat veroorzaakt de slechte resultaten. De tegenvallende verkoopcijfers van werkgever zijn bij herhaling onderwerp van gesprek geweest tussen werkgever en zijn aandeelhouder GmbH. Tijdens de bespreking van 22 april 2022 is besloten dat er een plan moest worden opgesteld om tot verbetering van de resultaten te komen. Werkneemster was als managing director van werkgever verantwoordelijk voor dit plan. Ondanks de dringende boodschap vanuit de aandeelhouder op 22 april 2022 dat de tegenvallende resultaten actie vereisen, toont werkneemster onvoldoende initiatief om tot concrete acties te komen voor verbetering van de machineverkoop. Ook blijkt het gebrek aan voldoende initiatief uit het feit dat werkneemster onvoorbereid verschijnt tijdens een belangrijke meeting op 5 september

2022, die om die reden vervolgens verzet moet worden naar 8 september 2022. Tot slot is voor de rechtbank relevant dat werkneemster weliswaar aan de slag is gegaan met het plan om tot verbetering van de machineverkoop te komen, maar dat dit plan in september 2022 nog steeds geen definitieve vorm had gekregen. De rechtbank constateert dat er – al ten tijde van de mededeling in september 2022 van het ontslagvoornemen – een verschil van inzicht bestond tussen werkgever en werkneemster over de wijze waarop werkneemster aan haar functie als statutair bestuurder inhoud diende te geven. De rechtbank is van oordeel dat het verschil van inzicht op het niveau van bestuurder en aandeelhouder dusdanig groot is dat het kwalificeert als “andere omstandigheden” dan in artikel 7:669 lid 1 en 3 sub a tot en met g BW genoemd, zodat er sprake is van een situatie zoals vermeld in lid 3 van dat artikel onder h (de h-grond). Gelet op de bijzondere aard van de verhouding tussen een besloten vennootschap en haar bestuurder, kan zonder dit vertrouwen niet van de vennootschap gevergd worden om het dienstverband voort te zetten. De conclusie luidt dan ook dat werkgever een redelijke grond had voor opzegging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster. Ten overvloede overweegt de rechtbank dat zij het met werkgever eens is dat de arbeidsverhouding tussen partijen op 27 maart 2023 ernstig en duurzaam verstoord was. De rechtbank ziet het feit dat werkneemster na de ontslagaanzegging de e-mails in haar zakelijke inbox heeft verwijderd als belangrijke oorzaak daarvan. Werkneemster heeft geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 04-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:162

Zaaknummer: C/02/410290/HA RK 23-111 (E)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: H.C.M. de Kort en G.J.L. Bright- van der Sluis

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW en 2:244 BW