

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair bestuurder ernstig verwijtbaar wegens ontbreken van redelijke grond (onvoldoende disfunctioneren aangetoond of verbetertraject geboden). Botsing Chinese cultuur met westerse directheid ontslaat (Chinese) werkgever niet van geven van feedback aan bestuurder en bieden van verbetertraject. Billijke vergoeding € 200.000.

Feiten

DI ontwikkelt, produceert, distribueert en verkoopt duurzame meststoffen voor de land- en tuinbouw. DI maakt onderdeel uit van de International Business Unit van Kingenta Ecological Engineerin Co. Ltd. (hierna: Kingenta). Kingenta is een Chinese multinational met ruim 10.000 werknemers, die zich toelegt op onderzoek, ontwikkeling, productie en marketing van speciale (minerale) meststoffen. Werknemer is sinds 2020 betrokken bij DI. Eerst op basis van een opdrachtovereenkomst en per 1 augustus op basis van een arbeidsovereenkomst. Werknemer is daarna in zeer kort tijdsbestek in allerlei managementfuncties benoemd en is per 1 oktober 2021 benoemd als bestuurder van DI. Werknemer werkte aanvankelijk samen met [naam 1], bestuurder van Compo en lid van de RvC van DI. In 2023 is [naam 1] ontslagen als bestuurder en RvC-lid. Gelijktijdig aan dit ontslag zijn [naam 2] en [naam 3] benoemd tot RvC-leden van DI. Begin 2024 uit werknemer zijn onvrede over de wijze van werken aan deze RvC-leden. Op zijn herhaaldelijk e-mails om feedback wordt niet gereageerd. Op 17 juni 2024 vertrekt werknemer voortijdig van de werklocatie te Born. Later die dag krijgt werknemer een brief waarin het voorgenomen ontslag (buiten de vergadering) als bestuurder van DI wordt aangekondigd bij de aandeelhoudersvergadering van 27 juni 2024. Op 18 juni meldt werknemer dat hij zich feitelijk op 17 juni heeft ziekgemeld. Op 20 juni krijgt werknemer de redenen voor ontslag meegedeeld. Op 25 juni heeft werknemer zijn zienswijze gegeven. Op 1 juli heeft werknemer de bedrijfsarts telefonisch gesproken, waarbij de bedrijfsarts als eerste verzuimdag 17 juni heeft aangenomen. Werknemer verzoekt in deze procedure vernietiging van het ontslagbesluit wegens vormfouten dan wel vernietiging van de opzegging wegens handelen in strijd met het opzegverbod en in strijd met de 15-april-arresten. Meer subsidiair verzoekt werknemer betaling van een billijke vergoeding (en andere vergoedingen).

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt.

Geen sprake van vernietigbaar ontslagbesluit of vernietigbare opzegging

Volgens de rechtbank is geen sprake van een verkeerde (want te vroege) oproeping. Evenmin is sprake van een uitzondering op de zogenoemde '15 april-arresten'. Dat werknemer ten tijde van de oproeping voor de vergadering 'ziek' zou zijn, is niet komen vast te staan. Dat de bedrijfsarts de eerste ziektedag op 17 juni 2024 heeft gezet, berust op een abusievelijk onjuiste eerste verzuimdag. Dat werknemer voor andere vennootschappen binnen het concern werkzaam was, maakt niet dat de arbeidsovereenkomst niet inhoudsloos is geworden. Werknemer miskent daarmee dat hij een arbeidsovereenkomst had met DI van waaruit hij ook werkzaamheden voor andere vennootschappen verrichtte, maar in de hoedanigheid van bestuurder van DI.

Wel sprake van een billijke vergoeding wegens ongegronde opzegging

Opvallend is dat werknemer in korte tijd binnen DI flinke carrièrestappen gemaakt heeft. Hieruit concludeert de rechtbank dat DI in die fase kennelijk zeer tevreden was over de wijze van functioneren van werknemer. Nergens blijkt in ieder geval uit dat DI hem in die periode signalen gegeven heeft waaruit werknemer had moeten begrijpen op welke onderdelen zijn functioneren niet op niveau was. Het heeft er alle schijn van dat eerst na het ontslag van [naam 1] en de daaropvolgende benoeming in oktober 2023 van [naam 2] en [naam 3] binnen DI anders tegen het functioneren van werknemer werd aangekeken. Dat hem dit op enig moment is medegedeeld, heeft DI niet gesteld. Werknemer vermoedde kennelijk wel dat er iets aan de hand was en heeft daarover ook geprobeerd met [naam 2] en [naam 3] in gesprek te gaan, maar deze statutaire bestuurders van DI hebben op geen enkel moment gereageerd. DI betoogt in haar verweer dat de directe westerse manier van feedback geven in de Chinese cultuur hoogst ongebruikelijk is. Zij verwijst naar de leer van Confucius als een van de pijlers van de Chinese cultuur. Volgens haar had van werknemer verwacht mogen worden dat hij zich in die cultuur zou verdiepen en dat hij daarmee rekening zou houden. De rechtbank is van oordeel dat het juist omgekeerd is: DI is een Nederlandse onderneming en het Nederlandse arbeidsrecht is van toepassing. Van DI (en haar Chinese bestuurders) mag dus worden verwacht dat zij zich verdiepen in het Nederlands arbeidsrecht en de wijze waarop met werknemers in Nederland op basis van dat arbeidsrecht omgegaan hoort te worden. Daar hoort onder andere bij dat een werknemer feedback hoort te krijgen over zijn functioneren en een kans dient te krijgen zich te verbeteren op de onderdelen waarop dit functioneren onder de maat is.

De rechtbank gaat het gestelde disfunctioneren niet op detailniveau inhoudelijk beoordelen. Waar het namelijk om gaat, is dat werknemer gelijk heeft in zijn betoog dat hij op geen enkel moment door DI erop is gewezen dat zijn functioneren ondermaats was en dat hij dus ook geen gelegenheid heeft gehad om, indien nodig, zijn functioneren te verbeteren.

Hoogte billijke vergoeding

Een belangrijk gezichtspunt bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding is de verwachte duur van de arbeidsovereenkomst als deze niet zou zijn geëindigd door de (ernstig verwijtbare) opzegging. In dat verband is de rechtbank het met DI eens dat de

arbeidsovereenkomst eerder zou zijn geëindigd dan het moment waarop werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De rechtbank schat in dat de arbeidsovereenkomst nog hooguit tot 1 januari 2026 jaar voortgezet zou zijn. Hierbij is van doorslaggevend belang dat DI de samenwerking wilde beëindigen en dat werknemer zelf ook wel het vermoeden had dat DI (wegens voor werknemer onbekende redenen) niet verder met hem wilde. Vanuit dat vermoeden was hij ook bereid om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen.

De rechtbank zal bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding geen waarde hechten aan de door werknemer gestelde reputatieschade en emotionele waarde aangezien enige onderbouwing daarvan ontbreekt. Wel zal bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding worden betrokken dat DI zeer laakbaar jegens werknemer gehandeld heeft. Vanuit dat oogpunt zullen de andere vergoedingen waar werknemer recht op heeft, niet in mindering strekken op de toe te kennen billijke vergoeding. Die vergoedingen hebben bovendien (deels) een ander doel dan de billijke vergoeding. Ook zal vanwege de zeer laakbare handelwijze van DI bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding de preventieve werking van een hoge billijke vergoeding betrokken worden om zodoende calculerend gedrag van DI tegen te gaan. Op grond van al deze overwegingen stelt de rechtbank de hoogte van de billijke vergoeding vast op € 200.000, welk bedrag dus bestaat uit de inkomensschade over de periode 1 oktober 2025 tot 1 januari 2026 en uit de andere hiervoor benoemde aspecten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:9502

Zaaknummer: C/03/334272 / HA RK 24-165

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: M.J. de Coninck, I.J. de Laat en Koster Koster

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:682 BW, 7:670 BW en 2:15 BW