

RECHTSPRAAK

Ontslag van twee statutair bestuurders wegens boventalligheid en disfunctioneren. Niet gebleken van redelijke grond voor opzegging. Billijke vergoeding van € 250.000 bruto.*Feiten*

Werknemers 1 en 2 hebben in 2007 RISQwise opgericht. Zij hebben in oktober 2022 hun aandelen in de besloten vennootschap verkocht aan PIB Group Ltd. ('PIB') en zijn per 21 december 2022 als statutair bestuurder bij RISQwise in dienst getreden. Op 28 februari 2024 hebben werknemers 1 en 2 te horen gekregen dat zij boventallig zijn geworden. Zij zijn toen met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld. Bij besluit van de aandeelhoudersvergadering van 27 maart 2024 zijn werknemers 1 en 2 ontslagen als statutair bestuurders van RISQwise en zijn hun arbeidsovereenkomsten met inachtneming van de opzegtermijn van zes maanden opgezegd tegen 1 oktober 2024. Werknemers 1 en 2 zijn het met dat ontslag niet eens, omdat de opzegging in strijd is met artikel 7:669 lid 1 BW wegens het ontbreken van een redelijke grond. Bovendien stellen zij dat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van RISQwise. Werknemers 1 en 2 maken om die reden aanspraak op een billijke vergoeding. De kantonrechter moet beoordelen of RISQwise een redelijke grond had voor de opzegging van de arbeidsovereenkomsten. Aan het ontslag zijn de a-grond en de d-grond ten grondslag gelegd.

A-grond

De rechtbank merkt hier allereerst op dat de stelling dat RISQwise geen twee zelfstandige, voltijds directieposities heeft, zich niet verhoudt met het gegeven dat werknemers 1 en 2 daarvoor wel in december 2022 zijn aangenomen. Volgens de arbeidsovereenkomsten zijn zij immers beiden aangesteld als managing director van RISQwise, beiden voor 40 uur per week. Uit de toelichting van RISQwise blijkt wel dat PIB Group bij het aangaan van de samenwerking met werknemers 1 en 2 voor ogen stond dat zij ergens tussen 2024 en 2026 'het stokje' van de CEO van Light zouden overnemen, nadat hij hen 'op vlieghoogte' zou hebben gebracht, en dat de activiteiten van RISQwise zouden worden geïntegreerd met die van Light zodat werknemers 1 en 2 dan 'de scepter zouden zwaaien' over die geïntegreerde activiteiten. Dat doet er echter niet aan af dat zij een arbeidsovereenkomst met RISQwise hadden voor de functie van managing director bij die onderneming, niet met Light of voor een functie bij Light. Het is de rechtbank gebleken dat de samenwerking tussen werknemers 1 en 2 aan de ene kant en de CEO van Light aan de andere kant niet is verlopen zoals was gehoopt. Volgens RISQwise zijn werknemers 1 en 2 boventallig geworden door de integratie van RISQwise in Light. De rollen die zij vervulden, zijn niet meer door anderen ingevuld en RISQwise heeft geen eigen

werknemers meer. Geoordeeld wordt dat RISQwise niet voldoende concreet heeft gemaakt en onderbouwd dat er ten tijde van het ontslagbesluit en de opzegging van de arbeidsovereenkomsten, op 27 maart 2024 dus, (al) sprake was van de situatie dat de functie van werknemer 1 en werknemer 2 als gevolg van de integratie van RISQwise in Light was komen te vervallen zodat zij als boventallig konden worden aangemerkt. Van een voldragen a-grond is dus naar het oordeel van de rechtbank niet gebleken. Bovendien heeft RISQwise niet aannemelijk gemaakt dat zij heeft voldaan aan de op haar rustende herplaatsingsplicht jegens werknemers 1 en 2.

D-grond

RISQwise heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij werknemers 1 en 2 tijdig en voldoende concreet heeft aangesproken op in haar optiek ondermaats functioneren, bestaande in – kort gezegd – achterblijvende financiële resultaten van RISQwise, naar zij op 27 maart 2024 als reden voor de opzegging van de arbeidsovereenkomsten op de d-grond heeft aangevoerd. Evenmin heeft zij aannemelijk gemaakt dat zij hen vervolgens, onder aanbidding van ‘tools’ zoals coaching en scholing, heeft ingevoerd in een concreet en behoorlijk verbetertraject met als doel het functioneren binnen een – en welke – redelijke termijn op het – en welk – door haar verlangde niveau te brengen, en dat zij hen daarbij ook de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten in het vooruitzicht heeft gesteld voor het geval de door haar verlangde verbetering binnen die (redelijke) termijn zou uitblijven. Van een voldragen d-grond is daarom evenmin sprake.

Billijke vergoeding

Het feit dat RISQwise de arbeidsovereenkomsten heeft opgezegd zonder dat zij daarvoor een redelijke grond, bestaande in de door haar daartoe aangevoerde a-grond of d-grond, had, betekent dat de opzegging in strijd met artikel 7:669 lid 1 BW is gedaan en daarin ligt reeds het ernstig verwijtbaar handelen van RISQwise besloten. Aan werknemers 1 en 2 wordt een billijke vergoeding ter hoogte van € 250.000 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5452

Zaaknummer: 690925 HA RK 24-1130

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: L.A.J. Kuijpers en W.M. Blom

Wetsartikelen: 7:669 BW