

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst statutair bestuurder opgezegd zonder redelijke grond. Bestuurder is niet tijdig op (dis)functioneren aangesproken en is niet in gelegenheid gesteld zijn functioneren aan te passen aan wensen aandeelhouders. Billijke vergoeding van € 126.000 toegekend.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2023 in dienst bij werkgeefster als statutair bestuurder. Zijn laatstelijk verdiende loon bedraagt € 16.666,67 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Op 17 oktober 2024 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat hij zal worden ontslagen als statutair bestuurder. Werknemer is met ingang van 21 oktober 2024 vrijgesteld van werk. Vervolgens is werknemer opgeroepen voor de aandeelhoudersvergadering, met als agendapunt zijn ontslag als bestuurder. Het ontslag heeft de volgende redenen: (1) de omzet laat een dalende lijn zien, (2) het maandelijks gestelde doel voor intake van 25 nieuwe klanten wordt niet gehaald en (3) de *churn* ligt sinds de komst van werknemer structureel boven het gestelde doel. Op 31 oktober 2024 heeft de aandeelhoudersvergadering plaatsgevonden, alwaar voor het ontslag van werknemer is gestemd. Op diezelfde datum heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 1 maart 2025. Werknemer heeft met ingang van 1 april 2025 een nieuwe baan aanvaard met vergelijkbare arbeidsvoorwaarden. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 3 BW. Hij stelt dat een redelijke grond voor het gegeven ontslag ontbreekt en dat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichtingen.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt.

Geen redelijke grond voor ontslag

Ook al vloeit het arbeidsrechtelijk einde feitelijk voort uit het beëindigen van de vennootschapsrechtelijke relatie (overeenkomstig de 15-aprilarresten), het ontbreken van een redelijke ontslaggrond kan zich wel vertalen in een billijke vergoeding, zoals werknemer heeft verzocht. Daarom moet beoordeeld worden of aan het arbeidsrechtelijk ontslag een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW ten grondslag ligt. De rechtbank is van oordeel dat dit niet het geval is. Werkgeefster heeft (tijdens de mondelinge behandeling) het standpunt ingenomen dat sprake is van een voldragen h-grond. Anders dan werkgeefster meent, is de enkele omstandigheid dat de arbeidsrechtelijke relatie inhoudsloos is geworden omdat de

vennootschapsrechtelijke relatie is beëindigd, niet voldoende voor een rechtsgeldig einde van de arbeidsovereenkomst op de h-grond. Bovendien is de h-grond niet vooraf aan werknemer medegedeeld, zodat hij daarop tijdens de ava ook niet heeft kunnen reageren. De verwijten die werkgeefster werknemer maakt, zien op disfunctioneren. Ook van een voldragen d-grond is echter geen sprake. Hoewel op werknemer als statutair bestuurder een grote mate van verantwoordelijkheid rust om de door de onderneming gestelde doelen te behalen en werknemer zich er ook bewust van moest zijn dat tegenvallende resultaten consequenties konden hebben voor zijn positie binnen de onderneming, ontslaat dit werkgeefster niet van de verantwoordelijkheid om werknemer tijdig op zijn (dis)functioneren aan te spreken en hem enige gelegenheid te geven zijn functioneren aan te passen aan de wensen van de aandeelhouders. Dit geldt in dit geval temeer nu werknemer ook privé fors in de onderneming van werkgeefster heeft geïnvesteerd, te weten met een bedrag van € 140.000. Dat werknemer al in een eerder stadium is aangesproken op zijn functioneren én hem daarbij is verteld dat het uitblijven van verbetering gevolgen zou hebben voor zijn positie als statutair bestuurder, is niet gebleken. Het voorgaande betekent dat niet is gebleken van een redelijke grond, zodat de opzegging in strijd is met artikel 7:669 BW en werknemer recht heeft op een billijke vergoeding.

Billijke vergoeding

De rechtbank acht een billijke vergoeding van € 126.000 bruto (overeenkomend met circa zeven maandsalarissen en vakantiegeld) passend en geboden. De beperkte inkomensschade – slechts een maand; werknemer heeft inmiddels een nieuwe baan – en de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst binnen afzienbare tijd alsnog had kunnen worden opgezegd met een redelijke grond, zijn omstandigheden die de hoogte van de billijke vergoeding drukken. Daarentegen is de wijze waarop werkgeefster werknemer zonder deugdelijke voorafgaande (schriftelijke) opgave van de ontslagreden heeft ontslagen wetende dat werknemer privé € 140.000,00 in de onderneming heeft geïnvesteerd in certificaten welke volgens werkgeefster zelf op het moment van het ontslag niets meer waard zijn, een omstandigheid die de hoogte van de billijke vergoeding opdrijft. Hetzelfde geldt voor de omstandigheid dat het werkgeefster duidelijk moet zijn dat zij in de toekomst anders moet handelen in situaties als deze. De rechtbank kent een billijke vergoeding toe van € 126.000, waarop de reeds uitbetaalde contractuele vergoeding van drie maandsalarissen in mindering dient te worden gebracht.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:5303

Zaaknummer: 448043

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: A. Stege en F.A. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW en 7:669 lid 3 sub h BW