

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst statutair bestuurder ontbonden wegens onoverbrugbaar verschil van inzicht. Werkgeefster handelde ernstig verwijtbaar, zodat een billijke vergoeding is toegekend.*Feiten*

Werknemer is statutair bestuurder bij werkgeefster en heeft ook een arbeidsovereenkomst met werkgeefster. Op 11 april 2025 hebben de aandeelhouders van werkgeefster besloten om werknemer te ontslaan als bestuurder. Op dat moment was werknemer arbeidsongeschikt. Het ontslag als bestuurder heeft vanwege het opzegverbod tijdens ziekte niet geleid tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster verzoekt de rechtbank om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de d-grond en meer subsidiair op de h-grond en i-grond. Werknemer vraagt de rechtbank het verzoek af te wijzen en als de rechtbank de arbeidsovereenkomst toch ontbindt, verzoekt hij een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. De rechtbank is van oordeel dat er geen sprake is van een voldragen e-grond en d-grond. De h-grond is naar het oordeel van de rechtbank voldragen. Er is namelijk een verschil van inzicht tussen werknemer en werkgeefster dat verdere samenwerking onmogelijk maakt. Het is de rechtbank uit het dossier en hetgeen op de zitting besproken is duidelijk geworden dat werkgeefster en werknemer kennelijk op een heel andere manier tegen het bestuurschap aankijken. De verschillen zitten met name in wat de wisselwerking tussen de moedermaatschappij en werkgeefster is en wat de rol van de bestuurder hierin is en de verantwoordelijkheid die op werknemer als bestuurder rust. In een normale situatie had hier misschien nog aan gewerkt kunnen worden. Werkgeefster had haar verwachtingen kunnen uitspreken en werknemer de zijne. De rechtbank ziet echter niet in hoe partijen dit verschil van inzicht in de gegeven omstandigheden nog kunnen oplossen. Dat komt met name doordat werkgeefster met de botte bijl te werk is gegaan. Zij heeft werknemer als goed beoordeelde bestuurder te snel op een zijspoor gezet. Daardoor is de relatie zo vertroebeld geraakt dat dit verschil van inzicht niet meer op te lossen is. Werknemer heeft ook zelf gesteld dat hij een vijandige sfeer ervaart en het gevoel heeft dat doorwerken een negatieve invloed op zijn gezondheid heeft. Nu hij al ontslagen is als bestuurder, is een moeilijk om te keren situatie ontstaan, waarin het niet te verwachten is dat werknemer en werkgeefster nog op een normale manier met elkaar kunnen samenwerken. Het verschil van inzicht tussen werknemer en werkgeefster is daardoor onoverbrugbaar geworden. Er is daarom sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er geldt

weliswaar een opzegverbod tijdens ziekte, maar het verzoek houdt geen verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. De onvrede over het functioneren van werknemer is al voor zijn arbeidsongeschiktheid ontstaan. Ook het besluit om hem uit zijn bestuursfunctie te ontheffen is al voor die tijd genomen. Tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zijn bovendien de gesprekken tussen werknemer en de moedermaatschappij voortgezet. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat werknemer als bestuurder is ontslagen. De rechtbank houdt geen rekening met de duur van de procedure omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster en kent werknemer ook een billijke vergoeding van € 50.000 bruto. Werkgeefster heeft een werknemer die zij tot juli 2024 met bonussen en prijzen steeds beloonde voor het behalen van goede resultaten vanuit het niets geconfronteerd met verwijten en geen reële gelegenheid geboden om iets met die kritiek te doen. Werknemer is namelijk kort daarna ziek geworden en tijdens zijn ziekte geconfronteerd met een ontslag als bestuurder. Werkgeefster heeft daarvoor niet zijn herstel afgewacht en hem de kans gegeven aan overbrugging van het verschil van inzicht te werken. Door deze opstelling is de verhouding tussen werknemer en werkgeefster naar het oordeel van de rechtbank zo verstoord dat het einde van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is. Dit is veroorzaakt door werkgeefster, die geen gelegenheid heeft gegeven voor herstel en direct heeft aangestuurd op het einde van het dienstverband.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10233

Zaaknummer: 700529 HA RK 25-525

Advocaten: J.W. Stam en R.H. Steensma

Wetsartikelen: