

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met de bestuurder rechtsgeldig beëindigd (h-grond), maar wel tegen een te vroege datum. Geen uitbreiding van de Van Kalmthout-leer.

Feiten

Werknemer was statutair bestuurder van werkgeefster. Hij had daarnaast een arbeidsovereenkomst met werkgeefster. Op 5 maart 2025 heeft werkgeefster werknemer ontslagen als statutair bestuurder en heeft zij ook zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 juni 2025. Volgens werknemer was er (primair) voor de opzegging geen redelijke grond en heeft werkgeefster onder meer zich onvoldoende ingespannen om hem te herplaatsen, en heeft werkgeefster (subsidiar) ernstig verwijtbaar gehandeld. Hij vraagt de rechtbank om dit voor recht te verklaren. Hij verzoekt de rechtbank daarom werkgeefster te veroordelen om aan hem een billijke vergoeding van € 759.456,50 bruto te betalen. Volgens werknemer heeft werkgeefster de overeenkomst daarnaast opgezegd tegen een te vroege datum. Hij verzoekt de rechtbank daarom om hem een extra transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding van € 27.616,60 bruto toe te kennen. Als de rechtbank oordeelt dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst kon opzeggen op basis van de i-grond, verzoekt hij om toekenning van de cumulatievergoeding van € 15.157,61 bruto. Ten slotte verzoekt werknemer de rechtbank om voor recht te verklaren dat werkgeefster geen rechten kan ontlenen aan de postcontractuele bedingen in de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster is het niet eens met de verzoeken. Zij stelt onder meer dat werknemer niet de waarheid vertelt (artikel 21 Rv) en dat de verzoeken daarom moeten worden afgewezen, of dat werknemer niet-ontvankelijk moet worden verklaard. Volgens haar is de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opgezegd op basis van de d-, e-, g-, h- of i-grond en was herplaatsing niet mogelijk.

Oordeel

In de loop van 2024 zijn discussies ontstaan tussen werknemer en PCU, onder andere naar aanleiding van het budgetplan 2025 dat werknemer opstelde. Op 21 januari 2025 heeft werkgeefster vervolgens een uitnodiging gestuurd aan werknemer voor de aandeelhoudersvergadering met op de agenda het ontslag van werknemer. Deze vergadering kon de eerste keer niet doorgaan, omdat werknemer zich ziek meldde. Uiteindelijk heeft deze vergadering op 5 maart 2025 plaatsgevonden. Tijdens die vergadering is werknemer ontslagen als statutair bestuurder en is zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. De rechtbank concludeert dat werkgeefster (via haar grootaandeelhouder PCU) en werknemer een verschil van inzicht hebben. Dat verschil gaat in de kern om het voeren van een onderneming, namelijk de inkomsten en de uitgaven. Het staat vast dat werkgeefster op dit moment niet levensvatbaar

is. De oplossing van PCU om de situatie te verbeteren is het snijden in de kosten en het aanpassen van de business case. De oplossing van werknemer is het eisen van extra investeringen en minder doorbelasting van kosten door PCU aan werkgeefster. Dit raakt de kern van de onderneming. Doordat PCU niet alleen geldschietster is maar ook grootaandeelhouder, is een impasse ontstaan en kan de arbeidsovereenkomst van werknemer niet meer voortduren. Dit verschil van inzicht vormt een redelijke grond (h-grond) om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Opzegtermijn

Er geldt een opzegtermijn van vier maanden. Werkgeefster heeft zich op het standpunt gesteld dat de opzegtermijn al ging lopen op 21 januari 2025 toen zij de uitnodiging voor de bijzondere algemene vergadering van aandeelhouders (BAVA) verstuurde. Zij heeft erop gewezen dat wanneer de kantonrechter een arbeidsovereenkomst ontbindt, hij de proceduretijd moet aftrekken van de ontbindingstermijn. Zij heeft bepleit dat die bepaling reflexwerking heeft voor de statutair bestuurder. Volgens haar heeft werkgeefster door het versturen van de uitnodiging voor de BAVA haar voornemen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen geuit en begint daarom op dat moment de opzegtermijn. Zij heeft dat weergegeven als een uitbreiding van de zogenoemde *Van Kalmthout*-leer, die kort gezegd inhoudt dat een ziekmelding van een statutair bestuurder na het versturen van de uitnodiging voor de ontslagvergadering niet leidt tot toepasselijkheid van het opzegverbod bij ziekte. De rechtbank volgt deze redenering niet. De eerste reden is dat dit niet uit de wet volgt. Ook blijkt niet dat dit de bedoeling van de wetgever is. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat de mogelijkheid om de proceduretijd in mindering te brengen is opgenomen in de wet om te voorkomen dat (1) een werknemer weigert in te stemmen met een voorgenomen ontslag, alleen maar om het ontslag te vertragen en (2) dat onnodig een beroep op de rechter wordt gedaan. Beide argumenten zijn niet van toepassing op deze situatie.

Transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding, billijke vergoeding en postcontractuele bedingen

Zoals hiervoor overwogen had als einddatum 1 augustus 2025 moeten worden gehanteerd. De rechtbank veroordeelt werkgeefster daarom om de gefixeerde schadevergoeding te betalen en een extra transitievergoeding, berekend tot het regelmatig einde van de arbeidsovereenkomst. De rechtbank kent aan werknemer geen billijke vergoeding toe. De beperkende bedingen blijven van toepassing.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11629

Zaaknummer: 700796 HA RK 25-534

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: J.P. Volk en D. van Gerven

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:682 BW en 21 Rv