

RECHTSPRAAK

Werkgeefster had geen redelijke grond voor opzeggen arbeidsovereenkomst statutair bestuurder. Een billijke vergoeding van € 250.000 wordt toegekend; aan het concurrentiebeding kan werkgeefster geen rechten meer ontlelen.*Feiten*

Werknemer is per 1 december 2019 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van ceo. Na een inval van de FIOD is werknemer ontslagen als bestuurder van dochtervennootschappen van werkgeefster. In november 2024 is werknemer ontslagen als bestuurder van werkgeefster. De reden voor het ontslag is met name gelegen in de verdenking van het OM van betrokkenheid van werknemer bij fraude in het kader van commissiebetalingen aan een andere onderneming. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld. Werkgeefster voert aan dat er sprake is van een g-, h- of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stellingen van partijen, de overgelegde stukken en de toelichting ter zitting is in voldoende mate komen vast te staan dat werknemer niet betrokken is geweest bij de totstandkoming van een (frauduleuze) commissieafpraak. Werknemer heeft onbesproken uiteengezet dat hij juist had aangegeven dat van een commissieregeling geen sprake kon zij. Hoewel werknemer een aantal betalingen die verband houden met de commissieafpraak heeft geaccordeerd, heeft hij aangevoerd dat dit kwam omdat de facturen al van een paraaf waren voorzien. Uit de overgelegde stukken leidt de rechtbank af dat het OM werknemer verdenkt van betrokkenheid bij de genoemde fraude in het kader van de commissiebetalingen. Vast staat dat dit voor het bestuur van werkgeefster aanleiding was de rol van werknemer tegen het licht te houden, waarbij het ontslag van werknemer als bestuurder aan de orde is gekomen. Hoewel werknemer vervolgens in elk geval is ontslagen als bestuurder bij enkele dochterondernemingen, is hij op dat moment wél aangebleven als bestuurder van werkgeefster, omdat de kennis en kunde van werknemer niet gemist konden worden, mede met het oog op het feit dat werkgeefster in (financieel) zwaar weer verkeerde. Voor de door het OM ingenomen stelling dat werknemer een van de 'aanstichters' van de fraude is, is naar het oordeel van de rechtbank onvoldoende steun te vinden in de overgelegde stukken. Voldoende is gebleken dat werknemer niet betrokken is geweest bij de totstandkoming van de commissieafpraak. Naar het oordeel van de rechtbank kan werknemer hoogstens worden verweten in zijn rol van bestuurder te naïef te hebben

gehandeld door, na zijn terugkeer bij werkgeefster, facturen goed te keuren zonder enige vraagtekens te plaatsen. Hoewel in dit geval wel gesproken kan worden van het bestaan van een gespannen verhouding tussen partijen, is onvoldoende gebleken dat die verhouding zodanig was dat deze niet meer te repareren viel. Het had in dat verband op de weg van werkgeefster gelegen om reële pogingen te doen om te onderzoeken of de vertroebelde relatie met werknemer nog te herstellen was. Werkgeefster heeft de deur te snel dichtgegooid en het onmogelijk gemaakt nog enige serieuze poging te ondernemen om tot een herstel van de arbeidsrelatie te komen. Werknemer mocht aanblijven in zijn functie als bestuurder van werkgeefster. Daaruit kan niet anders geconcludeerd worden dan dat er op dat moment geen enkele sprake was van een verschil van inzicht waardoor van werkgeefster niet verlangd kon worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Slechts tien maanden nadat werknemer in zijn rol van bestuurder mocht aanblijven, is werkgeefster alsnog tot ontslag overgegaan. Werkgeefster heeft onvoldoende gesteld om aan te kunnen nemen dat er in de periode na januari 2024 sprake was van zodanige (nieuwe) feiten of omstandigheden dat er wél gesproken kan worden van een verschil van inzicht met werknemer. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en dient een billijke vergoeding van € 250.000 te betalen. Bij de begroting van de door werknemer te lijden inkomensschade dient uit te worden gaan van een periode van 18 maanden gerekend vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst, dus tot 1 december 2026. Omdat de arbeidsovereenkomst door deze opzegging geëindigd is, is hier sprake van de in artikel 7:653 lid 4 BW bedoelde situatie dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Op grond van dat artikellid kan werkgeefster daarom aan het concurrentiebeding geen rechten meer ontleen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:12637

Zaaknummer: 702871 HA RK 25-656

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: J.C. Brökling en mr. B. Leeuwestein

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:682 lid 3 B