

RECHTSPRAAK

Wens van aandeelhouder voor nieuwe bestuurder is geen redelijke grond voor AvA-ontslag. Toetsing reden ex tunc, kan niet ter zitting met andere gronden worden aangevuld. Billijke vergoeding gelijk aan twee jaarsalarissen.

Feiten

Werknemer is ruim 30 jaar werkzaam geweest voor X BV. Sinds 2009 was werknemer statutair bestuurder. Op 27 februari 2025 is werknemer opgeroepen voor een algemene aandeelhoudersvergadering (hierna: AvA) waar het voornemen tot zijn ontslag als statutair bestuurder op de agenda stond. Op 11 maart 2025 heeft de aandeelhouder de ontslagreden schriftelijk toegelicht. In die toelichting staat dat X BV al drie jaar verlieslatend is en dat dit een tendens is die werknemer niet heeft kunnen keren en dat de aandeelhouder er ook geen vertrouwen in heeft dat werknemer X BV weer winstgevend kan maken. In het aandeelhoudersbesluit van 28 maart 2025 is werknemer als statutair bestuurder ontslagen. Werknemer is per direct op non-actief gesteld en zijn arbeidsovereenkomst is per 1 augustus 2025 opgezegd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat deze opzegging ernstig verwijtbaar is, omdat de ontslagreden ontbreekt en de herplaatsingstoets is geschonden.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt.

Ontslagreden innerlijk tegenstrijdig en daardoor ernstig verwijtbaar

X BV heeft bij verweerschrift aangevoerd dat de reden van ontslag is gelegen in bedrijfseconomische omstandigheden (verval van functie). De rechtbank oordeelt dat van de noodzaak tot verval van functie geen sprake is, dit niet voldoende concreet is gemaakt en evenmin is onderbouwd dat er ten tijde van het ontslagbesluit en de opzegging van de arbeidsovereenkomst sprake was van de situatie dat de functie van werknemer als gevolg van de integratie van X BV in het concern van de werkgever, was komen te vervallen zodat hij als boventallig kon worden aangemerkt.

Het gaat hier om een ex-tuncbeoordeling, zodat beoordeeld moet worden of de feiten en omstandigheden die X BV ten tijde van de opzegging van de arbeidsovereenkomst, daaraan ten grondslag heeft gelegd, een (voldragen) a-grond vormen. De achtergrond daarvan is dat een statutair bestuurder die, zonder preventieve toetsing, wordt ontslagen, moet weten waartegen hij zich moet verweren, zodat hij ook behoorlijk invulling kan geven aan zijn recht

om te worden gehoord en te adviseren over het voorgenomen ontslagbesluit. Daarmee verhoudt zich niet dat de ontslaggronden daarna nog worden uitgebreid of wezenlijk aangevuld omdat de gewezen statutair bestuurder dan geen behoorlijke gelegenheid heeft gehad om gebruik te maken van zijn hoor- en adviesrecht.

Uit de toelichting bij de AvA blijkt dat het ontslagbesluit niet was gelegen in een a-grond, maar in een d-grond. De gegeven ontslagreden komt dus niet overeen met de ontslagreden die in het verweerschrift wordt genoemd, te weten dat de functie van werknemer komt te vervallen doordat er kostenbesparende maatregelen moeten worden genomen, waarbij de functie van werknemer te zwaar is na de herstructurering. Uit deze tegenstrijdigheid en het vooraf uitblijven van een deugdelijke toelichting of besluit blijkt dat er geen sprake was van een eerder goed doordacht reorganisatievoornemen, maar dat er een ontslaggrond moest worden gevonden om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen, omdat de aandeelhouder liever zag dat X BV-nieuw door iemand anders zou worden geleid. Dat er wel degelijk een doordacht voornemen bestond, had kunnen blijken uit notulen van de AvA of een reorganisatieplan. Maar juist deze stukken ontbreken. Het construeren van een bedrijfsorganisatorische reden achteraf, die bovendien niet met objectieve stukken wordt gedocumenteerd, is geen voldragen a-grond en deze handelwijze vindt de rechtbank ook ernstig verwijtbaar.

Ook van een verschil van inzicht op enig ander gebied is niet gebleken, laat staat dat dit verschil van inzicht zou zijn besproken met werknemer. De insinuatie van X BV dat uit het verweer op het ontslag van werknemer blijkt dat er sprake is van een verschil van inzicht en daarmee van een voldragen h-grond geeft geen pas. Overigens wordt de ontslaggrond ex tunc getoetst en duidelijk is dat ten tijde van het ontslag geen sprake was van een verschil van inzicht, laat staan dat dit verschil van inzicht destijds besproken is met werknemer.

Billijke vergoeding

De rechtbank vindt het realistisch om ervan uit te gaan dat werknemer binnen een periode van maximaal twee jaar elders een nieuwe betrekking kan aanvaarden, gelet op zijn ervaring en de nog steeds vrij krappe arbeidsmarkt op dit moment. Daarbij lijkt de kans wel groot dat werknemer een functie zal moeten accepteren voor een lager loon. De rechtbank weegt ook mee dat X BV, los van het niet voldragen zijn van een ontslaggrond, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Voor de inkomensschade neemt de rechtbank daarom het inkomensverlies voor de volledige twee jaar als uitgangspunt. De eventuele WW-uitkering die werknemer over die periode kan ontvangen, wordt niet in mindering gebracht, temeer nu de verwachting aannemelijk is dat werknemer een baan tegen een lager inkomen zal moeten aanvaarden. Werknemer heeft uitgerekend dat zijn jaarinkomen € 103.496 bruto bedraagt, zodat zijn inkomensverlies over twee jaar neerkomt op 206.992 bruto. Voor compensatie in de pensioenschade wordt een bedrag toegekend van € 15.000, omdat het niet de verwachting is dat werknemer in het geheel niet meer aan het werk komt. Daarbij komt dat X BV erop heeft gewezen dat werknemer ook zijn pensioen vrijwillig kan blijven voortzetten bij PGB en tot slot weegt ook hier mee dat het inherent is aan de positie van statutair bestuurder dat het risico

om plots met een ontslag te worden geconfronteerd groter is dan bij een reguliere werknemer. Dat maakt dat de rechtbank een totaalbedrag, naar boven afrondend, van € 222.000 bruto aan billijke vergoeding zal toewijzen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7137

Zaaknummer: C/16/598946 / HL RK 25-41 BW 4890

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: D. Talsma en mr. M. Verhoeven

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671 lid 1 sub e BW en 7:682 BW