

RECHTSPRAAK

Geen redelijke grond (g/h/i) aanwezig voor ontslag van statutair bestuurder. Toekenning van een billijke vergoeding van € 100.000.*Feiten*

Werkgeefster is de moeder van vijf ondernemingen die een uitzendbureau in arbeidsmigranten exploiteren. Werkneemster is op 21 augustus 2021 in dienst getreden als algemeen directeur bij een van de rechtsvoorgangers van werkgeefster. Met ingang van 22 juni 2023 is zij benoemd tot statutair directeur van werkgeefster. Op 2 juli 2024 heeft werkneemster een plan ter kostenbesparing op de fte's gepresenteerd aan twee bestuurders. Na afloop daarvan heeft werkneemster een brief van diezelfde datum gekregen, waarin zij is opgeroepen voor een algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: AVA) op 26 juli 2024 waarop het voorgenomen ontslag van werkneemster stond geagendeerd. Werkneemster is vanaf 2 juli 2024 door werkgeefster vrijgesteld van werkzaamheden. De AVA is later verplaatst naar 30 juli 2024. Uit de brief volgt dat het voorgenomen ontslag werd gebaseerd op artikel 7:669 lid 3 onder h, g en i BW. In de brief staat - samengevat - dat het noodzakelijk is om de operationele aansturing van de onderneming te wijzigen en dat er onvoldoende vertrouwen is bij de aandeelhouders en directie dat werkneemster de passende persoon is om leiding te geven aan deze verandering. Bij e-mail van 16 juli 2024 heeft (de gemachtigde van) werkneemster op de brief gereageerd. Werkneemster heeft - kort samengevat - gesteld dat een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW ontbreekt en zij heeft bezwaar gemaakt tegen het voorgenomen ontslag. Op 30 juli 2024 heeft de aangekondigde AVA plaatsgevonden, waarin het voorstel tot ontslag van werkneemster als statutair bestuurder is aangenomen. Op 31 juli 2024 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd tegen 1 december 2024. In deze brief heeft werkgeefster verder geschreven dat werkneemster in december 2024 een eindafrekening zal ontvangen met onder meer de overeengekomen contractuele beëindigingsvergoeding. Bij de bestreden beschikking heeft de rechtbank onder meer geoordeeld dat geen van de door werkgeefster aangedragen ontslaggronden voldragen is, zodat er geen redelijke grond was voor het ontslag van werkneemster. De rechtbank heeft geoordeeld dat de contractueel afgesproken vergoeding van drie maandsalarissen daarvoor een passende vergoeding is en heeft daarom de op grond van artikel 7:682 lid 3 onder a BW verzochte billijke vergoeding op nihil gesteld. Tegen deze beslissingen en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werkneemster onder meer in hoger beroep op.

Oordeel

Het hof komt tot de conclusie dat een (voldragen) redelijke grond voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst van werkneemster ontbrak, zodat aan de voorwaarden voor toekenning

van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 3 onder a BW is voldaan.

G-grond

Het hof concludeert dat de feiten en omstandigheden die werkgeefster aan de gestelde verstoorde arbeidsverhouding ten grondslag heeft gelegd, onvoldoende zijn komen vast te staan. De omstandigheden die wel zijn komen vast te staan zijn naar het oordeel van het hof niet zodanig dat kan worden aangenomen dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorte arbeidsverhouding waardoor van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

H-grond

Het hof stelt voorop dat niet iedere discussie tussen een bestuurder en een aandeelhouder over de uitvoering van beleid direct een verschil van inzicht in de zin van de h-grond oplevert. Het moet gaan om omstandigheden van zodanige ernst - bijvoorbeeld een onoverbrugbaar verschil van inzicht - dat dit tot gevolg heeft dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Naar het oordeel van het hof is niet gebleken dat deze verschillen van inzicht zodanig waren dat zij als onoverbrugbaar moeten worden beschouwd, en evenmin dat zij meebrengen dat van werkgeefster in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof komt dan ook tot de conclusie dat er geen voldragen h-grond aanwezig is. Ook hier overweegt het hof dat van werkgeefster verlangd had mogen worden dat zij in een gesprek met werkneemster duidelijk had gemaakt dat een verschil van inzicht dreigde te ontstaan en dat dit bij voortduring daarvan consequenties voor de arbeidsverhouding zou hebben. Zoals het hof hiervoor heeft overwogen, zijn er geen aanwijzingen dat een dergelijk gesprek heeft plaatsgevonden.

I-grond

Nu het hof hierboven heeft vastgesteld dat een g-grond ontbreekt en de h-grond niet is voldragen, kan het beroep op de i-grond niet slagen, omdat voor een voldragen i-grond is vereist dat omstandigheden van ten minste twee verschillende ontslaggronden aanwezig zijn die afzonderlijk onvoldoende zijn om een redelijke grond te kunnen vormen, maar tezamen wel een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst opleveren. Daarvan is geen sprake.

Billijke vergoeding

Anders dan de rechtbank zal het hof geen rekening houden met de door werkneemster ontvangen contractuele vergoeding van drie brutomaandsalarissen. Deze vergoeding is, gelet op de tekst van de bepaling in de arbeidsovereenkomst, overeengekomen als alternatief voor de transitievergoeding en dient aldus een ander doel dan de billijke vergoeding. Rekening houdend met al bovengenoemde omstandigheden begroot het hof de billijke vergoeding afgerond op € 100.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 06-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:31

Zaaknummer: 200.355.336/01

Rechters: W. Aardenburg, A.S. Arnold en M. Kullmann

Advocaten: A.P.J.M. Verbeek, H.A. de Savornin Lohman en M.J.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub h BW, 7:66g lid 3 sub i BW en 7:682 BW