

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair bestuurder wegens vertrouwensbreuk. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door het ontslag voorafgaand aan de besluitvorming feitelijk al vast te leggen.*Feiten*

Bedrijf 1 is een Noorse beursgenoteerde producent van zeevruchten. Werkgeefster is een dochteronderneming van bedrijf 1 en is 100% aandeelhouder en bestuurder van bedrijf 2, de Nederlandse dochteronderneming. Werknemer is sinds 1 april 2021 bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in dienst. Begin 2023 werd hij CFO en statutair bestuurder van bedrijf 2 en vanaf 1 januari 2024 CEO. Binnen werkgeefster gold een bonusregeling voor de directie, waarbij onder meer bonussen waren gekoppeld aan de bedrijfsresultaten en specifieke doelen. Uitbetaling vond plaats in april en vereiste dat de bestuurder zich in een “non-terminated position” bevond. In juli 2025 moest werkgeefster producten terugroepen vanwege voedselveiligheid. Na een inspectie door de NVWA volgde een waarschuwing wegens onder meer een te hoge temperatuur van visproducten en onvoldoende onderhoud aan bedrijfsruimten. Uit verklaringen van verschillende directieleden en HR-functionarissen kwam naar voren dat al langere tijd zorgen bestonden over de wijze waarop werknemer zijn functie als CEO vervulde. Deze hadden onder meer betrekking op onvoldoende regie en daadkracht, het onvoldoende managen van incidenten en een steeds moeizamer wordende samenwerking binnen het directieteam. Werknemer zou hierover meerdere malen zijn aangesproken, maar volgens werkgeefster leidde dit niet tot voldoende verbetering.

Op 27 november 2025 deelde de COO werknemer mee dat hij zou worden ontslagen als CEO en vanaf 28 november 2025 werd hij vrijgesteld van werkzaamheden. Op 1 december 2025 werd binnen de organisatie meegedeeld dat werknemer zou vertrekken. Partijen onderhandelden vervolgens over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar bereikten geen overeenstemming. Op 29 januari 2026 werd tijdens een aandeelhoudersvergadering het ontslagbesluit genomen. Werknemer en zijn advocaat hadden de vergadering verlaten nadat de advocaat niet mocht blijven wegens het ontbreken van een schriftelijke volmacht. Werkgeefster bood werknemer vervolgens aan een nieuwe vergadering te plannen om hem alsnog in de gelegenheid te stellen zijn adviesrecht uit te oefenen. Werknemer verzoekt de rechtbank onder meer om betaling van loon tot het einde van het dienstverband, een eindafrekening, een billijke vergoeding, een transitievergoeding en verschillende bonussen. Daarnaast verzoekt hij om ontslag uit het concurrentie- en relatiebeding, rehabilitatie en vergoeding van buitengerechtelijke kosten.

Oordeel

De rechtbank oordeelt dat werknemer door het handelen van werkgeefster voor een voldongen feit is geplaagd. Het ontslag was volgens de rechtbank feitelijk al voorbereid en stond al vast voordat de aandeelhoudersvergadering plaatsvond. Zo was binnen de organisatie al meegedeeld dat werknemer zou vertrekken, was zijn telefoonnummer geblokkeerd, was hij uitgeschreven als bestuurder bij de KvK en was al gesproken over een eindafrekening en een beëindigingsovereenkomst. Zijn advies kon daardoor geen reële invloed meer hebben op de besluitvorming. Werkgeefster heeft daarmee inbreuk gemaakt op zijn adviesrecht en het ontslagbesluit is niet rechtsgeldig tot stand gekomen. Het handelen van werkgeefster is ernstig verwijtbaar.

Redelijke grond voor ontslag

De rechtbank oordeelt daarnaast dat er wel een redelijke grond voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst bestond. Werknemer heeft, in het licht van de door werkgeefster overgelegde verklaringen, onvoldoende weersproken dat zijn invulling van de rol van CEO uiteindelijk tot een onherstelbare vertrouwensbreuk heeft geleid. Hij is meerdere malen aangesproken op een gebrek aan regie en daadkracht, onder meer naar aanleiding van de recall, de NVWA-waarschuwing en de prestaties op het gebied van HSE. Ook werd de samenwerking binnen het directieteam steeds moeizamer en uiteindelijk onhoudbaar. Ondanks de gevoerde gesprekken heeft werknemer zijn invulling van de rol van CEO volgens de rechtbank niet aangepast. Gelet op deze omstandigheden kon van werkgeefster niet worden gevergd het dienstverband voort te zetten. Herplaatsing lag evenmin in de rede vanwege de vertrouwensbreuk en het niveau van de functie.

Billijke vergoeding

Hoewel het ontslagbesluit niet rechtsgeldig tot stand was gekomen, acht de rechtbank het onaannemelijk dat een zinvol advies van werknemer tot een andere uitkomst zou hebben geleid, omdat er een redelijke ontslaggrond bestond. Ook zou werknemer naar verwachting op korte termijn een nieuwe baan kunnen vinden. Daarom was geen sprake van serieuze inkomensschade. Gelet op de ernstige inbreuk op het adviesrecht kent de rechtbank wel een beperkte billijke vergoeding toe.

Loon, bonussen en overige verzoeken

Het loon tot het einde van het dienstverband wordt toegewezen. Hoewel de bonusregeling niet volledig discretionair was en werknemer in beginsel aanspraak kon maken op bonussen, worden deze niet toegewezen. De regeling vereiste namelijk dat de bestuurder zich op het moment van uitbetaling in een “non-terminated position” bevond, terwijl de bonussen pas na het ontslagbesluit zouden worden uitbetaald. Ook de eindafrekening van het verlofsaldo en vakantiegeld en de transitievergoeding worden toegewezen. Het verzoek over het concurrentie- en relatiebeding wordt afgewezen omdat werkgeefster daarvan afstand had gedaan. Rehabilitatie wordt afgewezen omdat er wel degelijk een redelijke grond voor ontslag bestond. De buitengerechtelijke kosten worden toegewezen, terwijl de proceskosten tussen partijen worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4528

Zaaknummer: C/o8/346868 / HA RK 26-44

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: D.C.J. Bogerd en J.I. Veldhuis-Lampe

Wetsartikelen: 2:241 BW, 2:244 lid 1 BW, 7:671 lid 1 BW, 2:15 BW, 2:8 BW, 2:227 lid 7 BW en 7:66g lid 3 sub h BW