

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst statutair bestuurder is rechtsgeldig geëindigd wegens een onoverbrugbaar verschil van inzicht over de invulling van de bestuurdersrol (h-grond). Ondanks ernstig verwijtbaar handelen werkgever geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2023 bij werkgever in dienst getreden als statutair bestuurder. Zijn salaris bedroeg € 14.306,93 bruto per vier weken, exclusief vakantiebijslag en bonus. Op 27 november 2025 werd de aandeelhoudersstructuur van werkgever gewijzigd: een ander bedrijf verkreeg alle aandelen en werd daarmee enig aandeelhouder. Rond deze overname ontstond tussen werknemer en de nieuwe aandeelhouder een verschil van inzicht over de inrichting van de onderneming, de bedrijfsvoering en de invulling van de rol van werknemer als statutair bestuurder. Werknemer en de nieuwe bestuurder van werkgever hebben op 12 januari 2026 tijdens een diner uitgebreid gesproken over de positie en rol van werknemer. Naar aanleiding daarvan liet werknemer op 28 januari 2026 per e-mail weten dat zij op veel punten verschillend dachten over de inrichting van de onderneming, de bedrijfsvoering en zijn positie. Werknemer benadrukte daarbij dat autonomie en ondernemerschap voor hem essentieel waren. Hij stelde voor om afspraken te maken over een passende regeling rondom het beëindigen van zijn bestuursfunctie, waarbij hij onder meer dacht aan een overgangperiode en financiële compensatie. De nieuwe bestuurder van werkgever interpreteerde deze e-mail als een voorstel om ook de arbeidsovereenkomst te beëindigen en deed werknemer op 2 februari 2026 een beëindigingsvoorstel. Werknemer liet daarop weten dat dit hem verraste, omdat hij ervan uitging dat alleen zijn statutaire functie zou eindigen en niet zijn arbeidsovereenkomst. De nieuwe bestuurder van werkgever heeft niet op deze mail gereageerd. Werkgever riep werknemer vervolgens op voor een buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders (BAVA) op 26 februari 2026, waar zijn ontslag als statutair bestuurder en het einde van zijn arbeidsovereenkomst op de agenda stonden. Werknemer verzocht om uitstel van de vergadering, omdat hij die dag op vakantie zou gaan en er te weinig tijd was om zich goed voor te bereiden. Dit verzoek werd afgewezen. Op 26 februari 2026 besloot de BAVA om werknemer als statutair bestuurder te ontslaan. Als gevolg daarvan eindigde ook zijn arbeidsovereenkomst per 31 maart 2026. Werkgever voerde daarbij aan dat er sprake was van een verschil van inzicht over het te voeren beleid. Werknemer verzocht vervolgens onder meer om betaling van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een bonus over 2025. Werkgever erkende dat werknemer recht had op een transitievergoeding, maar stelde dat deze lager was dan werknemer vorderde. Daarnaast stelde werkgever dat hij op grond van zijn discretionaire bevoegdheid geen bonus hoefde toe te kennen.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Het ontslag van werknemer als statutair bestuurder staat in deze procedure niet ter discussie. Als gevolg daarvan is ook zijn arbeidsovereenkomst geëindigd. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet echter wel sprake zijn van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 BW. Volgens de rechtbank is sprake van een redelijke grond op de h-grond. Er is sprake van een onoverbrugbaar verschil van inzicht over de wijze waarop werknemer zijn rol als bestuurder moest invullen. Daarbij is met name van belang dat werknemer zelf had aangegeven dat autonomie en ondernemerschap voor hem essentieel waren. Van werkgever kon daarom redelijkerwijs niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing lag volgens de rechtbank evenmin in de rede. Werknemer had weliswaar kunnen aanblijven als titulair bestuurder, maar ook in die rol zou het fundamentele verschil van inzicht over zijn positie en de gewenste mate van autonomie blijven bestaan. Werknemer heeft daarom geen recht op een billijke vergoeding wegens het ontbreken van een redelijke ontslaggrond. De rechtbank oordeelt vervolgens wel dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bij de wijze waarop hij werknemer heeft behandeld. Werkgever heeft na de e-mail van 28 januari 2026 te snel geconcludeerd dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst wilde beëindigen en heeft onvoldoende geprobeerd het ontstane misverstand uit te praten. Ook had werkgever de BAVA moeten uitstellen, zodat werknemer zich beter kon voorbereiden en partijen nog over een minnelijke regeling konden onderhandelen. Gelet op het goed functioneren van de onderneming en de omstandigheden had werknemer volgens de rechtbank zorgvuldiger behandeld moeten worden. Dit ernstig verwijtbare handelen leidt echter niet tot een billijke vergoeding. Volgens de rechtbank staat het ernstig verwijtbare handelen van werkgever los van de daadwerkelijke ontslaggrond: het fundamentele en onoverbrugbare verschil van inzicht bestond onafhankelijk daarvan. Daarnaast heeft werknemer recht op een bonus over 2025. Werknemer had de objectieve doelstellingen voor de bonus behaald en was gedurende 2025 niet aangesproken op zijn functioneren. Het enkele bestaan van conflicten en discussies was onvoldoende reden om de bonus volledig te weigeren. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6033

Zaaknummer: C/16/614332 / HA RK 26-132

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: W.M. de Bruijn, M.A. Putting en G.R.C. Mostert

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:682 lid 3 onder a BW