

RECHTSPRAAK

werknemer/Polyganics BV

Ontslag statutair directeur is minder snel kennelijk onredelijk dan het ontslag van een gewone werknemer. Wegvallen van vertrouwen wegens tegenvallende bedrijfsresultaten, ook al valt werknemer niets te verwijten, voldoende voor ontslag. Gevolgen zijn doorgaans door partijen voorzien

Polyganics is een internationaal opererende onderneming die zich bezighoudt met het doen van onderzoek, het ontwikkelen en vervaardigen van (bio)medische applicaties en (bio)materialen op basis van polymeren. Werknemer (41 jaar) is in 2007 als CEO aangetreden in Polyganics. Werknemer is bij besluit van de algemene vergadering van aandeelhouders van 29 januari 2010 per 1 maart 2010 ontslagen zonder ontslagvergoeding. Aanleiding voor het ontslag was gelegen in een verlies aan vertrouwen dat in het bijzonder werd gevonden in de doorlopende onwaarachtigheden betreffende een mogelijke sponsoring van Polyganics door een derde (de partner van werknemer) en zijn privébetrokkenheid daarbij. Volgens werknemer is de opzegging kennelijk onredelijk.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werknemer meent, is geen sprake van een valse of voorgewende reden. Alle door Polyganics genoemde redenen zijn te herleiden tot notulen van een overleg tussen werknemer en de RvC. De opzegging is evenmin kennelijk onredelijk op grond van het gevolgcriterium. Daarbij weegt naar het oordeel van het hof mee dat werknemer als statutair directeur bij Polyganics werkzaam was en daarmee is zijn positie niet vergelijkbaar met die van een gewone werknemer. Zoals de rechtbank in r.o. 5.2 eerste alinea van het beroepen vonnis heeft overwogen en waartegen niet is gegriefd, wordt een directeur op zijn persoonlijke kwaliteiten geworven en vormen deze kwaliteiten in belangrijke mate de basis voor de ontwikkeling en daarmee de winstgevendheid van het bedrijf. Wanneer de resultaten tegenvallen of wanneer de directeur onvoldoende draagvlak bij de medewerkers heeft, kan/kunnen de RvC en/of de aandeelhouders het vertrouwen in de directeur verliezen. Dit verlies van vertrouwen is ook mogelijk wanneer de directeur van een en ander geen verwijt te maken valt. Een gebrek aan vertrouwen zal veelal leiden tot het vertrek van de directeur. Met dit afbreukrisico wordt in het algemeen rekening gehouden bij de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden zoals een hoge beloning, een bonus, een langere opzegtermijn enzovoort.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-01-2012

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2012:BV1944

Zaaknummer: 200.084.369/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, M.C.D. Boon- Niks en R.J. Voorink

Advocaten: A.W. Stork en J.V. van Ophem

Wetsartikelen: 7:681 BW