

RECHTSPRAAK

werknemer/X BV c.s.

Ontslag statutair bestuurder kennelijk onredelijk. Na wegvallen klant is niet de mogelijkheid geboden om het ontstane gat op te vullen. Ten aanzien van eventueel disfunctioneren ontbreekt verbetertraject

Werknemer is in 1994 in dienst getreden van X, onderdeel van de Florimex-groep. In 1997 is hij statutair bestuurder van X geworden. In 2005 aangesteld als CEO van Florimex International, een andere groepsmaatschappij van de Florimex-groep. In 2006 is hij gestopt als CEO. Hij is wel statutair bestuurder van Y. Werknemer is in 2009 geschorst en ontslagen als statutair bestuurder van X en Y. Er zijn door X c.s. twee redenen voor het ontslag aangevoerd. Enerzijds was die gelegen in de wijze van communiceren door werknemer naar de stakeholders, waarbij werknemer een ongepaste toon aanslaat tegenover de bestuurders van de holding. Daarnaast reageerde werknemer onvoldoende adequaat op de slechte vooruitzichten waarmee X zich geconfronteerd zag. Na het wegvallen van IKEA als grote klant ontstond er een gat in de begroting en werknemer heeft zich onvoldoende ingespannen om vervangende omzet te realiseren. Het ontbrak hem aan een 'sense of urgency', wat heeft geleid tot een gebrek aan vertrouwen in werknemer bij de RvC. Thans stelt werknemer dat de schorsing onrechtmatig is en hij vordert schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

De rechtbank oordeelt als volgt. Tegen het schorsingsbesluit zijn geen specifieke bezwaren geuit, zodat hieraan voorbij wordt gegaan. Ten aanzien van de beoordeling van de kennelijk onredelijkheid van het ontslag wordt voorbijgegaan aan de kritiek op de wijze van communiceren van werknemer, omdat dit niet aan het ontslagbesluit ten grondslag is gelegd en werknemer hier niet eerder op is aangesproken. Ten aanzien van het gebrek aan vertrouwen als gevolg van de reactie van werknemer op het vertrek van IKEA als klant wordt overwogen dat werknemer met initiatieven is gekomen om het gat op te vullen. Hoewel dit is toegezegd, zijn de plannen van werknemer niet tijdens een vergadering besproken. Werknemer is onvoldoende te kennen gegeven dat hij onvoldoende zou functioneren en hem is geen gelegenheid gegund eventueel disfunctioneren te verbeteren. De rechtbank acht deze gang van zaken dermate onzorgvuldig jegens werknemer dat het ontslag als kennelijk onredelijk moet worden aangemerkt. Daarbij neemt de rechtbank mede in aanmerking dat werknemer ruim 15 jaar werkzaam is geweest voor de Florimex-groep in verschillende directiefuncties. Hoewel werknemer (59 jaar) een lastige positie op de arbeidsmarkt heeft, gaat het te ver om te stellen dat zijn kansen vrijwel nihil zijn. Voor het eindigen van zijn werkzaamheden als CEO heeft werknemer in 2006/2007 aandelen ontvangen (op grond van

een vaststellingsovereenkomst met finale kwijting), zodat dit een drukkend effect heeft op de door X te betalen schadevergoeding. De schadevergoeding wordt vastgesteld op € 37.500.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-11-2011

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2011:BW2557

Zaaknummer: 446477 / HA ZA 09-4050

Rechters: L. Voetelink, R.M. Troost en H.C. Bijleveld

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en A.J. Quant

Wetsartikelen: 7:681 BW