

RECHTSPRAAK

## werknemer/Kijkshop

***Het uitblijven van financieel herstel en het niet kunnen overtuigen van de aandeelhouder leiden niet tot redelijke grond voor ontslag statutair bestuurder. Kijkshop handelt ernstig verwijtbaar door bestuurder niet te betrekken bij het bepalen van de strategie en door hem voorafgaand aan het dienstverband niet in te lichten over de slechte financiële situatie.***

### *Feiten*

Per 16 september 2016 is werknemer benoemd tot statutair bestuurder van Kijkshop. Hij werd echter niet betrokken bij strategiesessies. Bij aanvang van werknemers presentatie van het 'recovery plan' stelde de aandeelhouder direct wat Kijkshop de 'vertrouwensvraag' noemt: hij vroeg iedereen de zaal te verlaten en slechts dan terug te keren indien zij vertrouwen hadden in tussentijds verscherpte ambities. Werknemer keerde hierop niet terug. Op 4 april 2017 heeft werknemer een uitnodiging ontvangen voor de ava op 20 april met als enig agendapunt het voorgenomen ontslag van werknemer als statutair bestuurder. Tijdens deze ava is het besluit genomen werknemer te ontslaan. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding en legt aan zijn verzoek ten grondslag dat er geen redelijke grond is en dat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Kijkshop. Kijkshop heeft als verweer gevoerd dat een d-grond, g-grond, dan wel h-grond aanwezig is. Werknemer zou tijdens de bijeenkomst op 7 februari 2017 zelf de handdoek in de ring hebben gegooid.

### *Oordeel*

#### *Redelijke grond*

Het 'vennootschapsrechtelijke ontslag' brengt niet naar zijn aard een voldragen h-grond mee. De aangevoerde gronden die overeenkomen met het ontslagbesluit zien op het uitblijven van herstel van Kijkshop en het feit dat werknemer de Zweedse bestuurder en aandeelhouder niet heeft kunnen overtuigen. Aan de d-grond is niet voldaan, omdat uit de financiële situatie van Kijkshop niet kan worden afgeleid dat werknemer disfunctioneert. Voorts is het gestelde disfunctioneren van werknemer nimmer onderwerp van gesprek geweest en is hij hierop nooit (schriftelijk) aangesproken. De aangevoerde g-grond ziet erop dat werknemer geen vertrouwen meer zou hebben in het financiële herstel van Kijkshop. Dit ziet op het wegblijven van werknemer na de gestelde 'vertrouwensvraag'. Het niet waarmaken van de tussentijds verscherpte ambitie kan hem echter niet worden tegengeworpen, omdat deze geen onderdeel

uitmaakte van zijn opdracht. Wat betreft de h-grond zijn geen nieuwe feiten en omstandigheden aangevoerd en is niet gebleken dat er een gebrek aan vertrouwen of een verschil van inzicht is die deze rechtvaardigen.

#### *Ernstig verwijtbaar handelen*

De ernstige verwijtbaarheid ligt reeds besloten in de schending van de opzeggingsregels, maar het ontslag is ook verwijtbaar omdat de aangevoerde redenen voor ontslag niet de werkelijke reden voor het ontslag zijn en het ontstane gebrek aan vertrouwen en verschil van inzicht in belangrijke mate het gevolg zijn van de opstelling en het gedrag van de aandeelhouder/werkgever. Kijkshop heeft werknemer voorafgaand aan zijn dienstverband onvoldoende informatie verstrekt over de (slechte) financiële situatie en heeft hem, ondanks zijn hoedanigheid van bestuurder, niet betrokken in de strategiesessies. Uit een en ander volgt dat de aandeelhouder werknemer min of meer ter zijde heeft geschoven en het hem onmogelijk heeft gemaakt om invulling te geven aan zijn functie en zijn opdracht.

#### *Hoogte van de billijke vergoeding*

Voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de rechtbank rekening met de volgende omstandigheden: een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een opdracht voor twee jaar, het ontbreken van een redelijke kans hier invulling aan te geven, het ontbreken van een redelijke grond, de baten die werkgever heeft van het recovery plan opgesteld door werknemer, het lager salaris waarmee werknemer genoeg had genomen, het mislopen van bonussen en een transitievergoeding door het vroegtijdig ontslag, de geleden reputatieschade en de kosten van rechtsbijstand die niet zien op de onderhavige procedure. De kantonrechter stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast op twee jaarsalarissen minus het reeds ontvangen salaris.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 07-12-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2017:9104

**Zaaknummer:** C/13/634965 / HA RK 17-261

**Rechters:** R.A. van Dudok Heel

**Advocaten:** N.E.W. van Dijkman en R.S. de Vries

**Wetsartikelen:** 7:682 lid 3 sub a BW, 7:682 lid 3 sub b BW, 7:671 lid 1 sub e BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub h BW