

RECHTSPRAAK

werknemer/X B.V., Y B.V.

Ontslag statutair bestuurder op grond van bedrijfseconomische omstandigheden is onvoldoende onderbouwd. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Y B.V. (hierna: Y) is een bedrijf dat zich richt op het uitbesteden van notariële werkzaamheden voor notariskantoren. De houdstermaatschappij X B.V. (hierna: X) is de moedermaatschappij van zowel Y als Z B.V. (hierna: Z). De werkzaamheden van Z zijn gericht op consultancy voor notariskantoren, ook ten aanzien van automatisering. Met ingang van 1 maart 2016 is werknemer als statutair bestuurder benoemd van X, Y en Z. Bij Y en Z was werknemer enig statutair bestuurder; bij X deelde hij deze functie met de heer A. Werknemer is twee schriftelijke arbeidsovereenkomsten aangegaan: met zowel X als Y. In beide gevallen betroffen het arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, waarbij als ingangsdatum 1 maart 2016 werd afgesproken. Op 8 december 2017 wordt uit naam van de indirect aandeelhouders van X een brief naar werknemer gestuurd. In de brief wordt gesproken over de penibele financiële situatie van Y en de daarmee verband houdende vervolgsenario's. Op 20 december 2017 hebben de BAVA's plaatsgevonden. Tijdens deze vergaderingen is werknemer met onmiddellijke ingang ontslagen als statutair bestuurder bij X, Y en Z. Daarnaast is de arbeidsovereenkomst met Y (en zekerheidshalve met X) opgezegd tegen 31 januari 2018. Werknemer verzoekt zowel X als Y de toekenning van een billijke vergoeding. Werknemer legt aan dit verzoek ten grondslag dat er geen redelijke grond was voor de opzegging.

Oordeel

Ontslag statutair bestuurder

De kantonrechter komt tot de conclusie dat er geen feitelijke arbeidsovereenkomst (meer) bestond tussen werknemer en de holding X. Het geschil ziet hierdoor alleen op de opzegging van de arbeidsovereenkomst ten aanzien van Y. Het rechtsgeldige ontslag van een statutair bestuurder van een vennootschap uit zijn vennootschapsrechtelijke positie brengt als regel tevens opzegging van zijn arbeidsovereenkomst mee. Uit artikel 7:682 lid 3 BW kan niettemin worden afgeleid dat de statutair bestuurder nog wel enige arbeidsrechtelijke bescherming geniet, in de zin dat de eis van een redelijke ontslaggrond ook geldt voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een bestuurder. Gebleken is dat er ten tijde van het ontslag van werknemer sprake was van een 'slechte financiële situatie' bij Y. Echter, een slechte financiële

situatie van een onderneming vormt op zichzelf nog geen redelijke grond voor ontslag. Een nadere invulling van bedrijfseconomische redenen wordt gegeven in het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Uitvoeringsregels van het UWV. Hieruit blijkt onder meer dat de werkgever een aantal financiële kerngegevens dient aan te leveren van de laatste drie boekjaren en van het lopend boekjaar. Verder is inzicht in de resultaten- en liquiditeitsontwikkeling voor de komende 26 weken nodig bij ongewijzigd en gewijzigd beleid. Binnen Y is herhaaldelijk gesproken over de 'slechte financiële situatie', ook met werknemer. Daarnaast heeft Y aangevoerd dat het voorgenomen ontslag gebaseerd is op bedrijfseconomische gronden en dat dit ook kenbaar is gemaakt. Y heeft echter niet inzichtelijk gemaakt dat het ontslag van werknemer noodzakelijk was voor een doelmatige bedrijfsvoering, zoals vereist door artikel 7:669 lid 3 sub a BW. Er is gesproken over een forse reorganisatie, maar hoe hier precies invulling aan wordt gegeven is niet nader toegelicht. Daarnaast wordt in de notulen van de BAVA op 20 december 2017 van Y slechts als nadere toelichting op het ontslag verwezen naar 'de tussen de aandeelhouders veelbesproken situatie binnen de vennootschap, allen bekend'. Daarnaast moet het noodzakelijkerwijs vervallen van de arbeidsplaats gezien worden over een toekomstige periode van 26 weken. Een toelichting hierop aan de zijde van Y ontbreekt. Hierdoor was ten tijde van het ontslag ook niet inzichtelijk gemaakt welk effect het ontslag van werknemer (naar verwachting) op de liquiditeit van Y zou hebben. Ook strookt het aanbod dat na het ontslag aan werknemer is gedaan, niet met het noodzakelijkerwijs vervallen van zijn arbeidsplaats binnen Y. Werknemer kon immers op basis van het aanbod van 22 december 2017 opnieuw commerciële werkzaamheden verrichten, ook binnen Y. Het salaris dat hier tegenover stond, was weliswaar lager, maar nog steeds aanzienlijk. Y heeft haar stelling dat het ontslag van werknemer op grond van bedrijfseconomische redenen noodzakelijk was derhalve onvoldoende onderbouwd.

Billijke vergoeding

De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 100.000. De omstandigheid dat werknemer een nieuwe dienstbetrekking voor onbepaalde tijd heeft, acht de kantonrechter van groot belang. Niettemin heeft werknemer door het verwijtbaar handelen van Y schade geleden en zal de achteruitgang in zijn salaris en (secundaire) arbeidsvoorwaarden zoals zijn pensioen naar verwachting doorwerken in de toekomst.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:3652

Zaaknummer: 6729555

Rechters: A.J. Reitsma

Advocaten: D. Maats en T. van der Dussen

Wetsartikelen: 2:244 BW, 7:669 lid 3 sub a BW en 7:671 BW