

RECHTSPRAAK

## werknemer/Global Switch Amsterdam Property B.V.

***Uit wet noch wetsgeschiedenis volgt dat aan de toets of een redelijke grond voor ontslag bestaat in geval van een statutair bestuurder minder zware eisen mogen worden gesteld. Opzegging arbeidsovereenkomst bestuurder in strijd met artikel 7:669 BW. Billijke vergoeding van € 183.126 bruto.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2009 bij Global Switch Amsterdam Property B.V. (hierna: Global Switch) in dienst getreden als managing director. Per 1 februari 2009 is hij tevens benoemd tot statutair bestuurder. Het laatstgenoten salaris van werknemer bedroeg € 12.407,41 bruto per maand exclusief emolumenten. Primaire doelstelling van werknemer was het zorgdragen voor financiële groei. Vanaf 2011 heeft werknemer ieder jaar de financiële doelstellingen gerealiseerd, met uitzondering van 2017. Vanaf 1 januari 2017 diende werknemer aan een nieuwe groepsdirecteur (hierna: X) te rapporteren. Eind november 2017 heeft X werknemer een Performance Improvement Plan (hierna: PIP) toegestuurd. Bij aandeelhoudersbesluit van 18 april 2018 is werknemer ontslagen uit zijn vennootschapsrechtelijke positie als statutair directeur. Global Switch heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 september 2018. Werknemer verzoekt thans onder meer veroordeling van Global Switch tot betaling van een billijke vergoeding, omdat volgens hem is opgezegd in strijd met artikel 7:669 BW (geen redelijke grond en geen herplaatsing).

### *Oordeel*

#### *Ontslagtoets statutair bestuurder*

Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst dient een redelijke grond voor opzegging in de zin van artikel 7:669 BW aanwezig te zijn. Uit de wet noch de wetsgeschiedenis blijkt dat aan de toets voor het aanwezig zijn van een redelijke grond in het geval van een statutair bestuurder minder zware eisen mogen worden gesteld, zoals gesteld door Global Switch met verwijzing naar Rb. Den Haag 14 november 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:16170 (zie AR 2019-0156).

#### *Redelijke grond en herplaatsing*

Global Switch heeft primair gesteld dat sprake is van disfunctioneren. De rechtbank volgt Global Switch hierin niet. Werknemer heeft jarenlang naar tevredenheid gefunctioneerd en werd daarvoor gewaardeerd met onder andere salarisverhogingen en bonussen. Eerst op 29 november 2017 heeft werknemer van X een PIP ontvangen. Alvorens het PIP te ondertekenen wilde werknemer begrijpen waarom het PIP was opgesteld. X noch Global Switch heeft hierop gereageerd. Nadat de arbeidsovereenkomst is opgezegd heeft werknemer op verzoek van Global Switch zijn werkzaamheden gewoon voortgezet, teneinde 'het fort te bewaken'. Uit deze omstandigheden kan geen disfunctioneren worden gedestilleerd. Ook van een voldragen h-grond is naar het oordeel van de rechtbank geen sprake. Wat werknemer wordt verweten is in essentie geen tekortkoming in zijn taak als bestuurder of een duurzaam verschil van inzicht over de koers van Global Switch, maar een verschil van inzicht over de wijze waarop werknemer zijn werkzaamheden uitvoerde. Ten aanzien van de door Global Switch gestelde g-grond oordeelt de rechtbank het volgende. Dat Global Switch nog gedurende het verbetertraject de verhoudingen op scherp heeft gezet door aan te sturen op ontslag, maakt niet dat alleen daardoor al sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsverhouding. De rechtbank constateert voorts dat er geen pogingen door Global Switch zijn ondernomen om werknemer te herplaatsen. Het voorgaande leidt tot de slotsom dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst is gedaan zonder een valide opzeggingsgrond en zonder herplaatsingsinspanningen te verrichten, reden waarom werknemer recht heeft op een billijke vergoeding.

#### *Billijke vergoeding*

Voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de rechtbank rekening met een aantal omstandigheden. Zo had werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is gelet op het voorgaande sprake van ernstig verwijtbaar handelen van Global Switch, zouden partijen bij vernietiging van de opzegging alsnog een verbetertraject van zes maanden hebben doorlopen, zou vervolgens de arbeidsovereenkomst hebben kunnen worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van vier maanden, is aan werknemer reeds een transitievergoeding betaald, is werknemer door het ontslag een deel van zijn bonus misgelopen, kon werknemer geen herstel van zijn dienstbetrekking vragen omdat hij bestuurder was, is werknemer thans 55 jaar oud en zal hij moeilijkheden ondervinden met het vinden van een nieuwe baan, welke hij thans nog niet heeft gevonden. Deze omstandigheden afwegend wordt aan werknemer een billijke vergoeding toegekend ter hoogte van € 183.126 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 14-03-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2019:2115

**Zaaknummer:** C/13/655460 / HA RK 18/330

**Rechters:** I.A. Haanappel-van der Burg

**Advocaten:** mr. O. van der Kind en K. van Kranenburg-Hanspians

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:682 BW