

RECHTSPRAAK

werknemer/SternTec B.V.

Voorafgaand aan het ontslag van de bestuurder zijn de wettelijke en statutaire bepalingen niet nageleefd. Voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding wordt rekening gehouden met het niet in acht nemen van de vormvoorschriften en niet met de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband.

Feiten

Werknemer is in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) SternTec B.V. (hierna: SternTec). Met ingang van 1 januari 2003 is werknemer benoemd als statutair directeur van SternTec, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 40 uur per week. SternTec is een bedrijf dat zich richt op de levering en inbouw van bedrijfswageninrichtingen en maakt deel uit van de Stern Groep N.V., een concern werkzaam op het gebied van automobilititeit. Op 18 april 2018 is werknemer per direct en eenzijdig vrijgesteld van werkzaamheden. Per 18 april 2018 is SternTec als statutair directeur van SternTec uit het Handelsregister uitgeschreven en is de heer X in de plaats van werknemer als directeur ingeschreven. Op 7 mei 2018 is werknemer uitgenodigd voor een vergadering van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van SternTec, te houden op 23 mei 2018, met als enig agendapunt zijn voorgenomen ontslag als statutair directeur van SternTec. Bij brief van 7 juni 2018 heeft SternTec het dienstverband met werknemer opgezegd per 1 november 2018. In verband met de beëindiging van het dienstverband heeft werknemer een transitievergoeding van € 97.200 bruto ontvangen. Werknemer verzoekt onder meer SternTec te veroordelen aan hem een billijke vergoeding te betalen van € 634.878 bruto. Aan het verzoek legt werknemer – kort samengevat – ten grondslag dat de wijze waarop SternTec werknemer heeft ontslagen als ernstig verwijtbaar dient te worden aangemerkt.

Oordeel

De vergadering van aandeelhouders vond pas plaats op 23 mei 2018, dus ruim na de datum van op non-actiefstelling en ruim na schrapping van werknemer als directeur uit het Handelsregister. Daarmee heeft SternTec in strijd gehandeld met artikel 2:227 lid 7 BW en met artikel 11 lid 3 van de statuten van SternTec. Realiteit is dat een bepaling als de voorgaande in veel gevallen tot het verwachte resultaat leidt, namelijk tot schorsing of ontslag van de betreffende bestuurder en dat daarom in veel gevallen de bepaling wordt gezien als een (wellicht ongewenste) formaliteit. Maar dat neemt niet weg dat het niet in acht nemen van de

bepaling een inbreuk is op artikel 2:8 lid 1 BW, namelijk dat de betrokkenen bij een rechtspersoon, waaronder de algemene vergadering van aandeelhouders en bestuurders, zich jegens elkaar hebben te gedragen naar hetgeen door redelijkheid en billijkheid wordt gevorderd. Daar hoort ten minste bij dat een bestuurder die schorsing of ontslag boven het hoofd hangt, mag verwachten dat hij zich in een algemene vergadering kan verantwoorden en dat hij weet waarvoor hij zich moet verantwoorden. In dit geval was er geen duidelijke grond waarover werknemer zich moest verantwoorden en heeft hij zelfs in het geheel niet de gelegenheid gekregen zich te verantwoorden, omdat zijn ontslag, gelet op zijn schrapping als directeur uit het Handelsregister, ten tijde van de vergadering van aandeelhouders al een fait accompli was. De rechtbank is van oordeel dat het niet nakomen van de wettelijke en statutaire bepalingen in de arbeidsrechtelijke verhouding tussen SternTec en werknemer als ernstig verwijtbaar handelen van SternTec dient te worden aangemerkt. SternTec mag met het bestaan van de wettelijke en statutaire verplichting tot het horen, voorafgaand aan de daadwerkelijke schorsing of het daadwerkelijke ontslag, van een bestuurder die schorsing of ontslag boven het hoofd hangt, bekend worden geacht en het niet-nakomen van die verplichting is dus ernstig verwijtbaar. Op grond van artikel 7:682 BW betekent het voorgaande dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. Duidelijk is geworden dat SternTec in de periode voorafgaand aan 18 april 2018 met werknemer heeft besproken dat SternTec meer met andere ondernemingen uit de Stern Groep zou moeten gaan samenwerken dan wel daarmee zou moeten fuseren en dat het bedrijfspand, waarin SternTec gevestigd was, reeds verkocht was en dat SternTec daarom in ieder geval zou moeten verhuizen, waarschijnlijk naar een bedrijfspand waarin al andere bedrijfsonderdelen van de Stern Groep gevestigd waren. Intussen is gebleken dat de functie van directeur van SternTec ook vervallen is, nu de fusie van SternTec met SternPoint, een andere onderneming van de Stern Groep, is gerealiseerd. In dat licht is de vraag hoe hoog de billijke vergoeding zou moeten zijn terug te voeren op het feit dat *in formele zin* SternTec niet voldaan heeft aan het voorgeschreven horen van een bestuurder voorafgaand aan schorsing of ontslag, maar dat *in materiële zin* een einde van het dienstverband van werknemer bij SternTec redelijkerwijs gesproken zo niet onvermijdelijk, dan toch in ieder geval voorzienbaar was geworden. De hoogte van de billijke vergoeding moet daarom in verband staan met het niet in acht nemen van de betreffende vormvoorschriften, maar niet met de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband, zoals werknemer ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding stelt. In dat licht acht de rechtbank een bedrag van € 65.000 (bruto) als vergoeding voor het verzuim van het nakomen van de vormvoorschriften billijk en de rechtbank zal dat bedrag in deze procedure toewijzen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:10030

Zaaknummer: C/09/565884 / HA RK 19/2

Rechters: C.W.D. Born

Advocaten: A.M.S. Stoop en C.I.M. Molenaar

Wetsartikelen: 2:8 BW, 2:227 BW en 7:682 BW