

RECHTSPRAAK

werknemer en GJKLM B.V./ Doors, Covers & More B.V. e.a.

Ontslag statutair bestuurder. Slechte financiële situatie productiebedrijf niet te wijten aan statutair bestuurder. Verwijten behelzen geen verschil van inzicht, maar vermeend disfunctioneren. D-grond is pas in het verweerschrift genoemd. Billijke vergoeding (€ 50.000) toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2016 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij DCM en sinds diezelfde datum benoemd tot statutair bestuurder van DOORS, COVERS & MORE B.V. (hierna: DCM). Op 22 februari 2019 ontving werknemer een uitnodiging voor een aandeelhoudersvergadering op 13 maart 2019 waarin onder meer zijn ontslag als statutair bestuurder van DCM en de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met DCM op de agenda stond. Het ontslag is bevestigd bij brief van 27 maart 2019. De reden die hieraan ten grondslag lag, is een verschil in visie en inzicht ten aanzien van het te voeren beleid. De focus van werknemer zou meer liggen op de interne operabiliteit dan op het realiseren van omzet. Werknemer verzoekt onder meer toekenning van een billijke vergoeding van € 1.827.000.

Oordeel

Redelijke grond, markeert ontslagbrief de gronden

DCM heeft in de ontslagbrief enkel aan het ontslag ten grondslag gelegd dat sprake was van 'een verschil in visie en inzicht ten aanzien van het te voeren beleid'. DCM heeft pas daarna toegevoegd dat tevens sprake is van een uit dat verschil van inzicht voortgevloede verstoorde arbeidsrelatie, en bij verweerschrift heeft DCM gesteld dat de redelijke grond primair bestaat uit de h-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de d-grond. Een statutair bestuurder die, zonder preventieve toetsing, wordt ontslagen, dient te weten waartegen hij zich moet verweren. Het toestaan van een dergelijke uitbreiding na het gegeven ontslag is dan ook in strijd met een goede procesorde. Reeds om die reden kan het beroep van DCM op een verstoorde arbeidsrelatie en/of disfunctioneren niet slagen.

H-grond

Dat het in oktober 2018 slechter ging met DCM kan zo zijn, maar dat dit geheel was te wijten

aan werknemer – die als bestuurder verantwoordelijk was voor de (financiële) gezondheid van DCM – is onvoldoende onderbouwd. Voorts heeft DCM c.s. ter onderbouwing van het verschil van inzicht onder meer aangevoerd dat werknemer niet voldoende gefocust was op de financiën, die niet op orde had, verwachtingen niet heeft waargemaakt, niets of te weinig aan acquisitie heeft gedaan, zijn tijd verkeerd gebruikte, grove fouten heeft gemaakt bij het berekenen van de brutomarges en dat hij de kostprijs niet onder controle had. Deze verwijten kunnen evenwel niet worden geschaard onder de h-grond. Ze behelzen geen verschil van inzicht in het te voeren beleid, maar vermeend disfunctioneren. De gestelde h-grond levert dan ook geen redelijke grond op die de opzegging kan dragen.

Hoogte billijke vergoeding

De rechtbank onderkent dat als gevolg van het ontslag sprake zal zijn van (enige) inkomensschade. Werknemer heeft verklaard dat hij vrijwel direct een andere baan heeft gevonden met een vergelijkbaar salaris. De omstandigheid dat werknemer in zijn huidige functie geen bonusregeling heeft, leidt, nu de bonusregeling bij DCM nimmer tot uitkering kwam, ook niet tot schade. De rechtbank laat verder meewegen dat kort voor het ontslag de door werknemer verstrekte geldlening is omgezet in aandelenkapitaal, hetgeen bij werknemer bepaalde verwachtingen heeft gewekt. Al met al komt toekenning van een billijke vergoeding € 50.000, globaal overeenkomend met ongeveer zes maandsalarissen, de rechtbank redelijk voor.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2019:4618

Zaaknummer: 353669

Rechters: E.W. de Groot, C.J.M. Hendriks en E. Horsthuis

Advocaten: P.R. Hendriks en M. Collins

Wetsartikelen: 7:686a lid 3 BW