

RECHTSPRAAK

Het zonder redelijke grond overgaan tot opzegging van de arbeidsovereenkomst van een statutair bestuurder is ernstig verwijtbaar. Werknemer heeft recht op billijke vergoeding van € 125.000 bruto.*Feiten*

Werknemer is op 6 januari 2020 in dienst getreden bij Mijwater Energy B.V. (hierna: Mijwater) in de functie van Chief Operational Officer tegen een loon van € 9.250 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en emolumenten. Bij aandeelhoudersbesluit van 10 december 2020 is werknemer benoemd tot statutair bestuurder. Op 3 januari 2022 heeft Mijwater schriftelijk aan werknemer te kennen gegeven voornemens te zijn hem om op de aandeelhoudersvergadering te ontslaan. Bij aandeelhoudersbesluit van 18 januari 2022 heeft Mijwater werknemer met onmiddellijke ingang ontslagen als statutair bestuurder en heeft zij het dienstverband opgezegd tegen 1 april 2022. Werknemer verzoekt om Mijwater onder meer te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, achterstallig loon, een transitievergoeding en de onbetaald gebleven bonus. Volgens werknemer heeft Mijwater zonder gegronde reden te kennen gegeven niet meer met hem verder te willen gaan vanwege een vertrouwensbreuk, zonder dat daarbij concreet is aangegeven waarom. Mijwater had nooit eerder vraagtekens gezet bij de uitoefening van zijn bestuurderstaak. Ook heeft geen functionerings- of beoordelingsgesprek plaatsgevonden. Op 12 januari 2022 is een wat uitvoerige motivering gegeven voor het voorgenomen ontslag, maar op welke ontslaggrond bleef onduidelijk. Uiteindelijk heeft Mijwater werknemer alsnog ontslagen zonder een specifieke ontslaggrond te noemen. Daarmee heeft Mijwater volgens werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld. Voor zover Mijwater het ontslag bedoeld heeft te gronden op disfunctioneren, dan stelt werknemer dat van disfunctioneren geen sprake is geweest en Mijwater heeft nagelaten een verbetertraject op te starten. Volgens Mijwater heeft zij werknemer meerdere keren de kans gegeven om het bedrijf op een commerciële manier in te richten maar werknemer heeft die signalen niet opgepikt. Werknemer had het ontslag moeten zien aankomen.

Oordeel

De kantonrechter beoordeelt of de opzegging zonder redelijke grond werknemer aanspraak geeft op een billijke vergoeding. Ten aanzien van die vraag is in de jurisprudentie de afgelopen zes à zeven jaren een omslag waar te nemen, waarbij het inmiddels vaste jurisprudentie is geworden dat ook de statutair bestuurder dezelfde bescherming geniet als een gewone

werknemer. Het door Mijnwater gestelde disfunctioneren kan niet als voldragen grond worden aangemerkt. Mijnwater heeft nooit aan werknemer medegedeeld dat hij disfunctioneert en hem niet in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren en aan hem is geen verbetertraject aangeboden. In plaats daarvan heeft Mijnwater werknemer op 3 januari 2022 rauwelijks haar voornemen om hem te ontslaan kenbaar gemaakt. Dat is Mijnwater zwaar aan te rekenen. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding omdat Mijnwater zonder redelijke grond is overgegaan tot opzegging van de arbeidsovereenkomst en daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 125.000 bruto op zijn plaats gelet op de korte duur van de arbeidsovereenkomst, het feit dat werknemer is aangezocht voor deze functie, de omvang van het loon, de leeftijd van werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt, zijn goede staat van dienst, de diffamerende werking van het ontslagbesluit en de daaraan ten grondslag gelegde redenen. De overige vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:6539

Zaaknummer: 9793544 AZ 22-23

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: M.J.E. Spee, M.E.V. van Krieken-Boersma en mr. R.J. Bree

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW en 7:682 lid 3 sub a en/of b BW