

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst statutair bestuurder opgezegd zonder redelijke grond. Werkgever dient daarvoor een billijke vergoeding en contractuele bonussen te betalen.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 1997 in dienst getreden van werkgeefster. Op 29 juni 2015 is hij benoemd tot statutair bestuurder. Hij was ook statutair bestuurder van een aantal andere vennootschappen van de werkgeefstergroep. In juli 2020 hebben partijen afspraken gemaakt over de intentie om het dienstverband van werknemer nog vijf jaar voort te zetten. De afspraken zijn vastgelegd in een addendum op de arbeidsovereenkomst. In het addendum is onder meer een bepaling opgenomen over een short en longterm incentive plan. In maart 2022 heeft de HR business partner bij werkgeefster klachten ontvangen van een medewerker van de afdeling Commercie over een ongewenste wijze van bejegenen en leidinggeven door werknemer. Deze melding is op 15 april 2022 tijdens de RvC-vergadering (waar werknemer aanwezig was) besproken. Ook is tijdens de vergadering gemeld dat de RvC heeft vernomen dat er een moeizame verhouding was tussen werknemer en de rest van het directieteam. De RvC heeft werknemer verzocht een time-out te nemen door twee weken verlof op te nemen. Dit heeft werknemer gedaan. Tijdens de time-out heeft werkgeefster een voorstel gedaan aan werknemer tot beëindiging van het dienstverband. Dit voorstel heeft werknemer afgewezen en hij heeft verzocht om werkhervatting. Werkgeefster heeft dit verzoek geweigerd en de time-out verlengd. Op 30 mei 2022 heeft een onderzoek plaatsgevonden binnen de afdeling van werknemer naar de psychosociale arbeidsbelasting waaruit volgt dat bij de teamleden werkdruk is ontstaan door werknemer (onder meer de stijl van leidinggeven, onveiligheid en gebrek aan samenwerking). Op 8 juli 2022 is werknemer tijdens de AvA ontslagen als statutair bestuurder. Werknemer vordert onder meer een billijke vergoeding en betaling van contractuele boetes.

Oordeel

Werkgeefster stelt dat verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer een redelijke grond voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst opleverde. Hiervan is echter niet gebleken. Werkgeefster was tot aan de RvC-vergadering van 15 april 2022 steeds positief over het functioneren van werknemer en partijen hebben in juli 2020 nog afspraken gemaakt over hun intentie om het dienstverband vijf jaar voort te zetten. Voor werknemer bestond dus geen aanleiding om te bedenken dat zijn manier van leidinggeven ontoelaatbaar was. Dat kan anders zijn indien het voor werknemer zelf evident moest zijn dat zijn gedragingen ontoelaatbaar waren, maar daarvan is niet gebleken. Gelet op de gemotiveerde betwisting van

werknemer ten aanzien van de angst- en zwijgcultuur had werkgeefster deze stelling nader moeten onderbouwen. Dit is niet gebeurd, waardoor van verwijtbaar handelen of nalaten niet is gebleken. Ook is niet gebleken van een onoverbrugbaar verschil van inzicht (h-grond). Het enkele feit dat werkgeefster na de melding van de medewerkers heeft moeten concluderen dat werknemer zijn wijze van communiceren moest veranderen, betekent niet dat sprake is van een onoverbrugbaar verschil van inzicht. Werkgeefster had met werknemer in gesprek moeten gaan om zijn manier van communiceren en leidinggeven te verbeteren. Dit is niet gebeurd. De stelling van werkgeefster dat werknemer geen verbetertraject is aangeboden vanwege de ernst van de onderzoeksresultaten, slaagt niet. Uit het onderzoek blijkt niet dat er geen verbetering was te verwachten. Er is eveneens geen sprake van disfunctioneren nu werkgeefster werknemer geen mogelijkheid heeft geboden om zijn functioneren te verbeteren. Ook is geen sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, aangezien werkgeefster heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst in plaats van heeft onderzocht hoe de relatie kon worden verbeterd. Tot slot heeft werkgeefster nagelaten ontbinding op de i-grond te onderbouwen, zodat niet is gebleken van een voldragen i-grond. Aangezien een redelijke grond voor de opzegging ontbreekt, komt aan werknemer een billijke vergoeding toe van € 670.000 bruto waarbij rekening is gehouden met onder meer (i) inkomensschade, (ii) de intentieverklaring, (iii) de STI- en LTI-bonussen, (iv) WW-uitkering en (v) pensioenschade. In de billijke vergoeding is de contractuele ontslagvergoeding verdisconteerd. Werknemer heeft eveneens recht op een transitievergoeding, de STI- en LTI-bonussen over 2022, uitbetaling van vakantiedagen en vergoeding van schade, bestaande uit advocaatkosten ad € 16.843.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:1583

Zaaknummer: 403386_E13032023

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: P. de Boer en F. Kolkman

Wetsartikelen: 7:673 lid 2 BW, 7:682 lid 3 BW, 7:611 BW, 2:8 lid 1 BW, 7:669 lid 3 BW en 2:244 lid 3 BW