

RECHTSPRAAK

Ten onrechte ontbinding arbeidsovereenkomst statutair bestuurder uitgesproken. Geen sprake van een dringende reden. Billijke vergoeding van € 200.000 bruto.

Feiten

De groep bedrijven van werkgever houdt zich bezig met het aanmeten en produceren van gespecialiseerd orthopedisch maatschoeisel. Werkgever staat aan het hoofd van de groep. Werknemer was van 19 september 2016 tot 4 april 2021 via een recruitmentbureau werkzaam bij werkgever in de functie van financieel directeur (ad interim). Met ingang van laatstgenoemde datum vervult werknemer de functie van financieel directeur (CFO) in dienst van werkgever. Hij is met ingang van 6 juni 2018 benoemd tot statutair bestuurder van deze vennootschap. De CEO is tevens statutair bestuurder van werkgever. Op 9 februari 2022 is in zijn beoordelingsgesprek aan werknemer te kennen gegeven dat werkgever niet met hem verder wil. Op 4 maart 2022 heeft een vervolgggesprek plaatsgevonden, waarin werknemer heeft aangegeven niet te willen vertrekken. Werkgever heeft zijn standpunt niet veranderd. Na dit gesprek heeft werknemer zich op dezelfde dag ziek gemeld. Blijkens de oproep voor de algemene vergadering van aandeelhouders (ava) met als agendapunt het ontslag van werknemer als bestuurder staat ter toelichting daarop vermeld: 'Er is sprake van een ernstige en onherstelbare vertrouwensbreuk in u als bestuurder van de Vennootschap. Er bestaat door uw negatieve en starre houding onvoldoende vertrouwen dat u de juiste CFO voor de Vennootschap bent.' Bij besluit van de ava (hierna: het ontslagbesluit) van werkgever van 12 juli 2022 is werknemer met onmiddellijke ingang ontslagen als statutair bestuurder van werkgever. In de notulen van de vergadering staat als reden voor het ontslag vermeld: 'De aandeelhouders van de Vennootschap wensen om de in de oproepingsbrief vermelde redenen te besluiten tot ontslag van de heer werknemer als statutair bestuurder van de Vennootschap'. In eerste aanleg heeft de rechtbank de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juni 2023 ontbonden op de i-grond, onder betaling van de transitievergoeding, een cumulatievergoeding, een billijke vergoeding van € 180.000 bruto en de bonus van werknemer over 2021. In hoger beroep verzoekt werkgever om vernietiging van de beschikking en de arbeidsovereenkomst te ontbinden per 1 maart 2023.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Beide partijen gaan in hoger beroep uit van het einde van de arbeidsovereenkomst. Zij zijn het onder andere niet eens over de vraag of de ontbinding terecht door de rechtbank is uitgesproken en evenmin over de gronden voor de ontbinding. Het hof stelt voorop dat uit de '15-april arresten' voortvloeit dat het rechtspersoonsrechtelijk

ontslag tevens een beëindiging van de arbeidsovereenkomst meebrengt, tenzij een wettelijk ontslagverbod aan die beëindiging in de weg staat of partijen anders zijn overeengekomen. In het onderhavige geval stond het opzegverbod wegens ziekte aan de gelijktijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de weg. Er moet een redelijke grond zijn voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst (art. 7:669 BW). Het hof is van oordeel dat er geen redelijke grond aanwezig is, zodat de rechtbank niet juist heeft beslist. Het voorgaande betekent dat de beschikking niet in stand kan blijven. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding. Beide partijen gaan ervan uit dat daarop recht bestaat, omdat de rechtbank de ontbinding onterecht heeft uitgesproken (art. 7:683 lid 3 BW), maar herstel niet mogelijk is. Het hof kent een billijke vergoeding toe van € 200.000, gelet op onder meer de te verwachten duur van de arbeidsovereenkomst, de arbeidsongeschiktheid van werknemer, de leeftijd van werknemer en zijn positie als statutair directeur.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-04-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:1164

Zaaknummer: 200.320.253_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, M. van Ham en C.H. Bangma

Advocaten: L.P. Kruidenier en J.A. Houben-Timmermans

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW en 2:244 BW