

## RECHTSPRAAK

***Ontslag statutair directeur binnen vier maanden na aanstelling.  
Opzegging zonder redelijke grond.****Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2014 bij bedrijf A in dienst getreden in de functie van financieel controller. In verband met de overdracht van de aandelen van bedrijf A is werkgeefster opgericht. Vanaf 9 december 2022 is DPI 3- KK B.V. de enig aandeelhouder van de aandelen van werkgeefster. Werkgeefster houdt zich bezig met advisering op het gebied van management en bedrijfsvoering en het verlenen van consultancy en managementdiensten aan vennootschappen en ondernemingen en is enig aandeelhouder van bedrijf A. Op 6 december 2022 is werknemer een aanbod gedaan om zijn arbeidsovereenkomst met behoud van anciënniteit over te zetten naar werkgeefster. Op 20 december 2022 is werknemer benoemd tot CFO en statutair bestuurder van werknemer. Op 21 mei 2023 ontvangt werknemer een e-mail van een andere bestuurder met een uitnodiging voor een AvA waar ontslag van werknemer op de agenda staat. Op 25 april 2023 laat de gemachtigde van werknemer weten dat werknemer de AvA niet zal bijwonen. Werknemer is tijdens de AvA van 29 april 2023 ontslagen als bestuurder omdat hij niet in staat is om de verwachtingen die werkgeefster van een statutair directeur heeft, waar te maken. Werknemer verzoekt in deze procedure een billijke vergoeding van € 150.000 nu werkgeefster hem zonder redelijke grond heeft ontslagen.

*Oordeel*

Werkgeefster heeft binnen een tijdsbestek van vier maanden het besluit genomen om afscheid te nemen van werknemer als statutair bestuurder. In het onderhavige geval gaat het om de vraag of sprake is van een opzegging zonder redelijke grond of die het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Werkgeefster heeft aan het ontslag ten grondslag gelegd dat er tussen haar en werknemer sprake is van een zodanig verschil van inzicht over de wijze waarop werknemer invulling heeft gegeven aan zijn functie als CFO, dat op grond hiervan van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren. De kantonrechter is van oordeel dat van een dergelijke grond voor ontslag niet is gebleken. Tussen partijen is niet in geschil dat na de aandelenoverdracht in december 2022 een andere wind is gaan waaien binnen werkgeefster. Dat betekent echter niet dat voor het doorvoeren van een dergelijke wijziging en het aanpassen van de bestuurder(s) aan deze veranderde wensen van de aandeelhouder niet enige tijd genomen dient te worden waarbij met name van belang is dat (ook) aan de statutair bestuurder kenbaar wordt gemaakt dat het de aandeelhouder menens is waar het betreft de door hem gewenste veranderingen die hij

verlangt van zijn bestuurder(s). Uit de in het geding gebrachte stukken kan de kantonrechter niet afleiden dat werkgeefster werknemer voldoende kenbaar heeft gemaakt welke veranderingen zij op welke termijn van hem verlangt en dat dit niet vrijblijvend is. Dit betekent dat niet is komen vast te staan dat op het moment van de opzegging in april 2023 een redelijke grond voor opzegging al aanwezig was. Het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding is dan ook toewijsbaar. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding zoekt de kantonrechter aansluiting bij de termijn die de arbeidsovereenkomst naar haar inschatting nog zou hebben voortgeduurd indien werkgeefster duidelijk kenbaar had gemaakt wat zij van werknemer verlangde en dat dit niet vrijblijvend was. De kantonrechter schat in dat de arbeidsovereenkomst nog ongeveer vier maanden langer zou hebben voortgeduurd indien werkgeefster de hiervoor beschreven weg had bewandeld. Dit komt neer op een billijke vergoeding afgerond € 37.500 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 11-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2023:3324

**Zaaknummer:** 10578682 \ EJ VERZ 23-182

**Rechters:** A.M.S. Kuipers

**Advocaten:** S.J.M. Masselink en M. Vriezekolk

**Wetsartikelen:** 7:682 lid 3 BW, 7:682 lid 3 sub a BW en 7:669 lid 3 onder h BW