

RECHTSPRAAK

Ontslag van een statutair bestuurder zonder rechtsgeldige ontslaggrond. Billijke vergoeding van € 100.000 bruto.*Feiten*

Werknemer is op 15 maart 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij D&MS. Per 1 mei 2022 is werknemer als statutair bestuurder ingeschreven in het handelsregister. Van 1 oktober 2022 tot 10 oktober 2022 heeft werknemer een vakantie gepland die is afgestemd met D&MS. Op 29 september 2022 vindt er een bijeenkomst plaats. Daarbij zijn aanwezig de beide aandeelhouders. Aan werknemer wordt op deze bijeenkomst medegedeeld dat X tot CEO van D&MS Holding B.V. zal worden benoemd en dat werknemer als statutair bestuurder van D&MS niet meer nodig is. Er wordt namelijk gekozen voor een eenhoofdig statutair bestuur van D&MS. Werknemer wordt met onmiddellijke ingang vrijgesteld van werk. Na afloop van het gesprek ontvangt werknemer een oproepingsbrief d.d. 29 september 2022 voor de algemene vergadering van aandeelhouders van D&MS die op 11 oktober 2022 zal plaatsvinden ten behoeve van zijn ontslag. Bij aandeelhoudersbesluit van 11 oktober 2022 wordt werknemer als statutair bestuurder ontslagen. Werknemer had van tevoren medegedeeld niet naar de vergadering te zullen komen. Bij brief van 14 oktober 2022 heeft D&MS de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 december 2022. Werknemer heeft nog geen nieuwe baan kunnen vinden. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om een billijke vergoeding. De rechtbank heeft een billijke vergoeding ter hoogte van € 74.000 bruto toegekend. D&MS heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Volgens D&MS is er sprake van een voldragen a-grond. Door organisatorische veranderingen is de functie van werknemer komen te vervallen. Onvoldoende is vast komen te staan dat er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden. Van belang is dat Y in 2021 60% van zijn aandelen in D&MS heeft verkocht aan OxGreenfield. Daarna hebben de aandeelhouders beslist dat er een tweehoofdige statutaire directie moest komen, te weten een CEO en een CFO. Ter uitvoering van deze strategie is werknemer per 1 maart 2022 in dienst gekomen als CFO. Tegen deze achtergrond had van D&MS mogen worden verwacht dat zij goed uitlegt hoe het kan dat in de periode maart 2022 – september 2022 de inzichten over de inrichting van de aansturing van haar onderneming zo sterk zijn veranderd. De uitleg die D&MS daarvoor geeft is, naar het oordeel van het hof niet overtuigend, temeer omdat deze niet wordt ondersteund door documentatie zoals een doorlichting van de organisatiestructuur door een deskundige of een op schrift gestelde lange termijnvisie. Daarnaast is gebleken dat er cashflowproblemen waren. Dit triggerde bij de aandeelhouders de discussie of werknemer wel de juiste man op de

juiste plaats was. Het hof overweegt dat het verwijt aan werknemer over de cashflowproblemen op zich geen aanleiding hoeft te zijn om de structuur aan te passen maar veeleer uitnodigde tot een goed gesprek met werknemer en zo nodig een aanwijzing om binnen een bepaalde termijn tot optimalisering van de financiële rapportage te komen. Een en ander geldt temeer nu werknemer voorbeelden van zijn financiële rapportages overlegt waarop blijkens een e-mail namens aandeelhouder OxGreen instemmend werd gereageerd. Het hof overweegt dat op grond van het belang van de aandeelhouders het besluit is genomen om (oneerbiedig gezegd) werknemer in te wisselen voor X. Dat staat de aandeelhouders op zich vrij. Het bedenken van een bedrijfsorganisatorische reden achteraf, die bovendien niet met objectieve stukken wordt gedocumenteerd, is echter geen voldragen a-grond. D&MS heeft geen andere grond voor het ontslag van werknemer aangevoerd. Het voorgaande leidt dan ook tot de slotsom dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst vanwege het ontbreken van een redelijke grond voor ontslag is gedaan in strijd met artikel 7:669 lid 1 BW. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding ter hoogte van € 100.000 bruto toegekend, omdat D&MS ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door o.a. een en ander op een onfatsoenlijke en onnodig kwetsende manier aan te pakken.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:693

Zaaknummer: 200.329.903

Rechters: A.J.J. van Rijen en M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: K.L.M. Kaldenbach en M.G.N. de Jonge

Wetsartikelen: 2:244 BW en 7:669 BW