

RECHTSPRAAK

Afwikkeling arbeidsovereenkomst bestuurder. Bestuurder heeft recht op een billijke vergoeding van € 247.369,32 bruto.*Feiten*

Werkgever staat aan het hoofd van een groep vennootschappen waarvan onder meer BV1 en BV2 deel uitmaken. Werknemer is ook aandeelhouder in BV1 en BV2 en is in verschillende functies bij verschillende dochterondernemingen van werkgever werkzaam geweest, uiteindelijk als statutair financieel directeur van werkgever. Werknemer is per 1 december 2009 tevens bestuurder van BV2 geworden en per 1 maart 2016 ook bestuurder van BV1. In de loop van dan wel eind 2021 werd duidelijk dat het niet goed ging met BV2. De aandeelhouders hebben besloten om een ander dan werknemer per 1 juni 2022 te benoemen als tijdelijk statutair bestuurder van BV2, onder het terugtreden door werknemer als statutair directeur van BV2. Ook treedt werknemer terug als statutair directeur van werkgever. Vervolgens hebben er activiteiten plaatsgevonden met betrekking tot de overgang van arbeidsvoorwaarden van werknemer naar BV1. Er bestaan echter twijfels bij andere bestuurders en aandeelhouders over zijn geschiktheid voor zijn nieuwe rol. Vervolgens is aan werknemer medegedeeld dat er een voornemen tot besluit tot zijn ontslag als bestuurder was, hetgeen dus ook tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst zou leiden. Tijdens de aandeelhoudersvergadering van 14 februari 2023 heeft werknemer gereageerd op het ontslagvoornemen en zijn bezwaren daartegen uiteengezet. De meerderheid van de aandeelhouders heeft vervolgens voor het ontslag van werknemer gestemd. Het ontslagbesluit is vervolgens op 18 februari 2023 genomen. Begin april 2023 heeft werkgever € 61.289,50 bruto aan gefixeerde schadevergoeding en € 99.253,12 bruto aan transitievergoeding aan werknemer uitbetaald. Werknemer vordert onder meer een billijke vergoeding en zijn (volgens hem) resterende transitievergoeding.

Oordeel

Het gegeven ontslag wordt in volle omvang beoordeeld. De rechtbank overweegt dat werkgever uitgebreid de gang van zaken vanaf begin 2022 heeft geschetst. Hieruit komt naar voren dat er grote problemen waren bij met name BV2 en dat ingrijpen bij dat bedrijf en het ontwikkelen van een strategie om tot verbeteringen te komen, waarbij het concern als geheel een rol zou moeten spelen, noodzakelijk waren. Voldoende duidelijk is geworden dat de keuze is gemaakt om daar op in te zetten. Uit hetgeen beide partijen hebben aangevoerd blijkt dat daarover tussen diverse betrokkenen vele overleggen zijn gevoerd. Werkgever stelt dat werknemer bij herhaling is geconfronteerd met verwijten, maar uit de overgelegde correspondentie en gesprekverslagen kan de rechtbank dat niet afleiden. De rechtbank

constateert dat er op 6 januari 2023 een omslag heeft plaatsgevonden en dat ook op dat moment is besloten om over te gaan tot ontslag van werknemer. Uit de geschetste gang van zaken op die dag leidt de rechtbank verder af dat dit ontslagbesluit al is genomen voordat op die dag contact met werknemer is opgenomen. Het is mogelijk dat er op zeker moment bij de aandeelhouders twijfels zijn ontstaan over of ernstige kritiek op het functioneren van een bestuurder is ontstaan. Ook is het mogelijk dat er twijfels zijn ontstaan over de vraag of werknemer (nog) wel de juiste persoon is om ten aanzien van een voorgestane koerswijziging aan het roer te staan of in zijn algemeenheid verder leiding te geven aan het bedrijf, althans onderdeel van de leiding uit te blijven maken. De rechtbank is van oordeel dat in een zodanig geval de betrokken bestuurder daarmee dient te worden geconfronteerd en dat er, afhankelijk van de situatie, een (verbeter)traject met de betrokkene dient te worden doorlopen. In dit geval had het naar het oordeel van de rechtbank op de weg van de aandeelhouders gelegen om werknemer te confronteren met de kennelijk levende twijfels over zijn functioneren en hem duidelijk te maken wat men van hem verwachtte. Het is niet aannemelijk geworden dat werkgever deze weg heeft bewandeld. Werknemer is voor hem onverwacht met het voorgenomen ontslag geconfronteerd, zonder dat hij heeft kunnen ingaan op de kennelijk ten opzichte van hem levende twijfels en de rechtbank is van oordeel dat dit gelet op de gevolgen voor werknemer als ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van werkgever kwalificeert. De billijke vergoeding van werknemer wordt vastgesteld op een bedrag van € 247.369,32 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 28-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:5505

Zaaknummer: C/17/188958 / HA RK 23-18

Rechters: R. Giltay

Advocaten: K.E. de Vries en H.J. Funke

Wetsartikelen: 7:682 BW