

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van een bestuurder ten onrechte opgezegd, waardoor de bestuurder (onder meer) recht heeft op een billijke vergoeding van € 122.310 bruto. Van een verschil in inzicht over het beleid of een gebrek aan transparantie is immers niet gebleken (h-grond). Bovendien is er geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, aangezien niet is onderzocht of gezamenlijk tot een oplossing kon worden gekomen (g-grond).

Feiten

Bedrijf B is in april 2017 opgericht door persoon A en persoon B. Het bedrijf is in januari 2022 verkocht aan de huidige aandeelhouder, persoon E. Bedrijf B heeft, in samenwerking met KPMG, in december 2022 bij DNB een aanvraag ingediend voor een vergunning voor een elektronische geldinstelling. Op 5 april 2023 is persoon A door middel van een aandeelhoudersbesluit benoemd tot statutair bestuurder van bedrijf B. De arbeidsovereenkomst van persoon A is aangegaan voor de duur van drie jaar, dat wil zeggen tot 4 april 2026. Persoon E heeft persoon A in november en december 2023 verzocht (onder meer) de arbeidsovereenkomsten van alle medewerkers van bedrijf B te verstrekken, hetgeen persoon A heeft geweigerd wegens strijd met de AVG. Op 13 december 2023 heeft een bijeenkomst plaatsgevonden tussen persoon E (persoon F, persoon I en persoon D) en bedrijf B (persoon A en B). Tijdens deze bijeenkomst is de financiële situatie van bedrijf B besproken, waarbij persoon E (opnieuw) heeft verzocht om informatie over (onder meer) de stand van zaken van de lopende rechtszaken en de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van bedrijf B. Op 19 maart 2024 heeft Fintechamps B.V., in opdracht van persoon E, een audit verricht bij bedrijf B. Tegen deze audit heeft persoon A diverse bezwaren geuit. Persoon A heeft persoon E op 19 december 2023 verzocht om een kapitaalinjectie voor bedrijf B. Op 26 december 2023 heeft persoon A zich ziek gemeld. Nadat persoon A zich op 2 januari 2024 weer beter had gemeld, heeft zij zich bij e-mail van 5 januari 2024 om 18:13 uur opnieuw ziek gemeld. Persoon A is bij e-mail van 5 januari 2024 om 10:54 door persoon E uitgenodigd voor een aandeelhoudersvergadering op 10 januari 2024. Op laatstgenoemde datum zijn aan persoon A de redenen voor het voorgenomen ontslag schriftelijk uiteengezet, waarbij (onder meer) is genoemd de onvoldoende informatievoorziening aan de aandeelhouder, de discussie over de audit, de misinformatie ten aanzien van de lopende rechtszaken waarbij bedrijf B betrokken was, de kwestie rondom de kapitaalinjecties en in zijn algemeenheid het gebrek aan transparantie en betrouwbaarheid. DNB heeft op 16 januari 2024 persoon E als aandeelhouder van bedrijf B gewezen op diverse (mogelijke) schendingen van het Besluit prudentiële regels

Wft en de Wet op het financieel toezicht. Door het ontslag van persoon A zou bedrijf B niet meer beschikken over een bestuurder die door DNB was goedgekeurd, hetgeen DNB als een ernstig en onacceptabele situatie heeft bestempeld. De advocaat van bedrijf B heeft op 16 januari 2024 persoon A bericht dat het agendapunt dat betrekking heeft op het ontslag van persoon A als bestuurder werd uitgesteld ('postponed') tot nader order. Persoon A is – uiteindelijk – bij besluit van de AVA van 14 mei 2024 ontslagen als statutair bestuurder van bedrijf B, met de g- en h-grond als redelijke ontslaggronden in de ontslagbrief. Op 24 mei 2024 heeft persoon B, namens bedrijf B, een bonus aan persoon A uitbetaald. Bedrijf B heeft verzocht de bonus terug te betalen, maar hiertoe is persoon A niet overgegaan. Persoon E heeft in 2024 besloten de bedrijfsactiviteiten van bedrijf B te staken. Persoon A verzoekt de kantonrechter om haar ten laste van bedrijf B een billijke vergoeding toe te kennen ter hoogte van totaal € 750.000 bruto. Ook verzoekt zij een transitievergoeding, immateriële schadevergoeding, vergoeding van de juridische kosten/buitengerechtelijke kosten, gemist salaris en achterstallig salaris. In het tegenverzoek heeft bedrijf B verzocht te bepalen dat de aan persoon A betaalde bonus, na verrekening, door haar moet worden terugbetaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding

Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing, omdat persoon A vóór de ziekmelding is geïnformeerd over het ontslagvoornemen van persoon E. Daarnaast blijkt uit de e-mail van de advocaat van bedrijf B van 16 januari 2024 duidelijk dat, na instructie van DNB, het agendapunt 'ontslag van de huidige bestuurder en benoeming van de nieuwe bestuurder' is uitgesteld. Persoon A had dit niet anders kunnen begrijpen dan dat haar voorgenomen ontslag nog steeds op de agenda stond en slechts werd uitgesteld tot nader order.

De arbeidsovereenkomst kan echter niet worden ontbonden op de h-grond. Hoewel van persoon A als statutair bestuurder een hoge mate van inzicht in haar eigen functioneren en handelen mag worden verwacht, heeft bedrijf B aan persoon A onvoldoende kenbaar gemaakt welke (redelijke) veranderingen zij ten aanzien van het beleid op welke termijn verlangde en dat dit beslist niet vrijblijvend was. Daarnaast heeft bedrijf B niet overtuigend toegelicht waar concreet het verschil van inzicht lag, buiten het feit dat de vergunning uitbleef, laat staan dat daarbij gebleken is van een onoverbrugbaar verschil van inzicht. Ook is gebleken dat persoon A steeds met persoon E heeft gecommuniceerd in het kader van de audit en dat zij daarbij heeft willen adviseren over te nemen stappen. Persoon E heeft dan ook ten onrechte de conclusie getrokken dat persoon A in haar optiek geen enkele bereidheid toonde om medewerking te verlenen. Hetgeen hiervoor is overwogen geldt ook voor het aan persoon A verweten gebrek aan transparantie. Persoon A heeft immers, onder meer, onweersproken gesteld dat ieder kwartaal vergaderingen hebben plaatsgevonden tussen het bestuur en de RvC en dat alle (financiële) informatie gedetailleerd is gedeeld en besproken tijdens (meestal) wekelijkse meetings tussen het bestuur van bedrijf B en de aandeelhouder. Met betrekking tot

de lopende gerechtelijke procedures ontstaat wel het beeld dat persoon A persoon E niet altijd even volledig en adequaat heeft geïnformeerd over de lopende procedures, maar gezien in het grotere geheel is dat onvoldoende om het verwijt van gebrek aan transparantie te dragen. Het voorgaande geldt eveneens voor het verwijt dat persoon A persoon E op 19 december 2023 te laat zou hebben geïnformeerd over een (herhaalde) kapitaalinjectie.

Ook kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden op de g-grond. De verhoudingen tussen persoon A en persoon E zijn door het aantreden van persoon D als bestuurder bij persoon E onder druk komen te staan, maar er is op geen enkele manier onderzocht of tot een oplossing kan worden gekomen om de verstoorde arbeidsverhouding te repareren. Persoon E heeft dan ook wel erg snel de spreekwoordelijke handdoek in de ring gegooid, terwijl het hier gaat om een bestuurder die bedrijf B zelf heeft opgericht.

Gelet op bovenstaande is de opzegging dan ook in strijd met artikel 7:669 BW en daarin ligt reeds het ernstig verwijtbaar handelen van bedrijf B besloten.

Vergoedingen

Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen krijgt persoon A een billijke vergoeding toegekend van € 122.310 bruto. Hierbij is in overweging genomen dat het dienstverband niet langer dan zes maanden zou hebben geduurd, het aannemelijk is dat het UWV alsnog een Ziektewetuitkering zal toekennen en dat het ontslag bij persoon A heeft geleid tot spanningen en gevoelens van stress. Persoon A maakt daarnaast aanspraak op een transitievergoeding, maar niet op de immateriële schadevergoeding en de vergoeding van de werkelijke kosten van de juridische bijstand.

Tegenverzoeken

Persoon A heeft geen recht op de bonus over 2023. Het besluit tot het definitief toekennen van de bonus over 2023 aan persoon A is immers niet tijdens een formele (algemene of buitengewone) vergadering door de aandeelhouders als bevoegd orgaan genomen, dan wel is niet gebleken dat de AVA daarvoor impliciet toestemming heeft gegeven. Dit brengt met zich mee dat persoon A de bonus, na verrekening, dient terug te betalen. Partijen zijn over en weer in het (on)gelijkgesteld. De rechtbank ziet dan ook aanleiding de proceskosten te compenseren, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11797

Zaaknummer: C/10/683527 / HA RK 24-706

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: H.A.A. Voermans, A.H. Arts en S. van Waegeningh

Wetsartikelen: 7:682 BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:669 lid 3 sub g BW