

RECHTSPRAAK

Geen voldragen grond voor ontslag statutair bestuurder. De rechtbank ziet de contractueel overeengekomen vergoeding als billijke vergoeding, zodat geen aanvullend bedrag wordt toegekend.

Feiten

Werkneemster was CEO van werkgever. Op 2 juli 2024 heeft werkneemster een brief gekregen, waarin zij is opgeroepen voor een algemene vergadering van aandeelhouders op 26 juli 2024 waarin haar voorgenomen ontslag was geagendeerd. Uit de brief volgt dat het ontslag werd gebaseerd op artikel 7:669 lid 3 sub h, g en i BW. Kort samengevat stelt de brief over de gronden van het ontslag dat er een noodzaak is om de operationele aansturing van de onderneming te wijzigen en dat er onvoldoende vertrouwen is bij de aandeelhouders en directie dat werkneemster de passende persoon is om leiding te geven aan deze verandering. De resultaten vallen tegen, de omzet is sterk gedaald, de kosten zijn te laat gereduceerd en de onderneming is in financiële problemen gekomen, waardoor de onderneming behoefte heeft aan een directeur die een herstructureringsinspanning kan leiden (en werkneemster is niet de geschikte persoon daarvoor), terwijl er daarnaast verschil van visie is over de wijze waarop een onderneming aangestuurd moet worden. Op 30 juli 2024 heeft de aangekondigde algemene vergadering van aandeelhouders plaatsgevonden, waarin het voorstel tot ontslag van werkneemster als statutair bestuurder is aangenomen. Het gaat er in deze zaak om of er een voldragen ontslaggrond was om werkneemster te ontslaan.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt.

G-grond

Het feit dat de omzet afnam en de resultaten tegenvielen en werkneemster hiervoor als CEO eindverantwoordelijk was, is, ook als werkneemster hierin verwijten zouden zijn te maken, onvoldoende om zonder meer te komen tot een verstoorde arbeidsverhouding. Dat de arbeidsverhouding verstoord was, laat staan duurzaam, was voor werkneemster niet duidelijk op het moment dat het voorgenomen ontslag op 2 juli 2024 werd aangekondigd, omdat niet is gebleken dat dit haar is medegedeeld. Haar is dan ook geen mogelijkheid gegeven het vertrouwen te herstellen.

H-grond

Voor toepassing van de h-grond bij een statutair bestuurder kan ruimte bestaan indien er

sprake is van een fundamenteel verschil van inzicht over het te voeren beleid in een onderneming. Van een dergelijk fundamenteel verschil van inzicht is hier niet gebleken. Wat werkneemster wordt verweten is in essentie geen duurzaam geschil over de koers van werkgever, maar een verschil van inzicht over de wijze waarop werkneemster haar functie als CEO van werkgever heeft uitgeoefend en een gebrek aan vertrouwen in haar kwaliteiten als *turnaround manager*. Daarvoor is de h-grond niet bedoeld.

I-grond

Er is geen ruimte voor toepassing van de i-grond, omdat zowel de g-grond als de h-grond nog verre van voldragen is gebleken.

Billijke vergoeding

Werkneemster is ontslagen zonder dat daarvoor een redelijke grond was. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 3 onder a BW is daarmee toewijsbaar. Volgens werkgever moet er hierbij rekening mee worden gehouden dat werkneemster al een vergoeding van drie maandsalarissen ontvangt op grond van de contractuele afspraken. De rechtbank is alles afwegende van oordeel dat de contractueel afgesproken vergoeding in dit geval een passende vergoeding is, zodat daarnaast geen aanvullende vergoeding zal worden toegekend. De contractuele vergoeding bedraagt € 54.114 bruto, de wettelijke transitievergoeding bedraagt € 16.710 bruto. De contractuele vergoeding is daarmee (veel) ruimer en biedt een redelijke compensatie voor de financiële gevolgen van het ontslag.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2000

Zaaknummer: 757133 HA RA 24-313

Rechters: M. Wouters

Advocaten: H.A. de Savornin Lohman en M.J.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub i BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:682 lid 3 BW en 7:653 BW