

ECLI:NL:RBMNE:2025:7137

Instantie	Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak	12-12-2025
Datum publicatie	08-01-2026
Zaaknummer	C/16/598946 / HL RK 25-41 BW 4890
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig Beschikking
Inhoudsindicatie	ontslag statutair bestuurder, dienstverband van 30 jaar, geen redelijke grond voor ontslag, niet voldaan aan herplaatsingsinspanningen, ernstig verwijtbaar handelen werkgever, billijke vergoeding.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2026-0074 OR-Updates.nl 2026-0006 JAR 2026/44 met annotatie van mr. K. Wiersma

Uitspraak

RECHTBANK Midden-Nederland

Civiel recht

Zittingsplaats Lelystad

Zaaknummer / rekestnummer: C/16/598946 / HL RK 25-41 BW 4890

Beschikking van 12 december 2025

in de zaak van

[verzoeker] ,
wonend in [plaats 1] ,
verzoekende partij,
hierna te noemen: [verzoeker] ,
advocaat: mr. D. Talsma,

tegen

[verweerster] B.V.,

gevestigd in [plaats 2] ,
verwerende partij,
hierna te noemen: [verweerster] ,
advocaat: mr. M.E. Verhoeven.

1 De procedure

1.1. De rechtbank heeft de volgende stukken ontvangen:

- het verzoekschrift met 17 producties (binnen gekomen bij de afdeling kantonzaken op 18 augustus 2025),
- de correspondentie tussen de rechtbank en de advocaten over de (on)bevoegdheid van de kantonrechter,
- de verwijzingsbeschikking naar de afdeling handel van deze rechtbank van 28 augustus 2025,
- het verweerschrift met 9 producties (ontvangen op 17 oktober 2025),
- de aanvullende producties 18 tot en met 24 van [verzoeker] .

1.2. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 30 oktober 2025 op de locatie van deze rechtbank in Almere. [verzoeker] is verschenen, bijgestaan door mr. Talsma. Namens [verweerster] is de heer [A] (CFO [bedrijfsnaam 1]) verschenen, bijgestaan door mr. Verhoeven. Mr. Talsma heeft de standpunten van [verzoeker] nader toegelicht aan de hand van spreek aantekeningen. Deze zijn aan het dossier toegevoegd. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat besproken is met partijen.

1.3. Partijen hebben na afloop van de mondelinge behandeling verzocht om een aanhouding van twee weken om te proberen met elkaar tot een regeling te komen. Op 11 november 2025 hebben partijen laten weten dat dit niet gelukt is en hebben zij verzocht om beschikking te wijzen. In reactie daarop heeft de rechtbank partijen nog de mogelijkheid geboden een korte schikkingscomparitie te houden, maar partijen hebben op 14 november 2025 laten weten daarvan af te zien. De rechtbank heeft vervolgens bepaald dat uiterlijk op 12 december 2025 uitspraak zal worden gedaan.

2 Waar gaat deze zaak over?

2.1. [verzoeker] is ruim 30 jaar werkzaam geweest voor [verweerster] . Sinds 2009 was [verzoeker] statutair bestuurder van [verweerster] .

Op 27 februari 2025 is [verzoeker] opgeroepen voor een Algemene Aandeelhoudersvergadering (hierna: AvA) waar het voornemen tot zijn ontslag als statutair bestuurder op de agenda stond. Op 11 maart 2025 heeft de aandeelhouder de ontslagreden schriftelijk toegelicht. In die toelichting staat dat [verweerster] al drie jaar verlieslatend is en dat dit een tendens is die [verzoeker] niet heeft kunnen keren en dat de aandeelhouder er ook geen vertrouwen in heeft dat [verzoeker] [verweerster] weer winstgevend kan maken.

Op 26 maart 2025 heeft de AvA plaatsgevonden. In het aandeelhoudersbesluit van 28 maart 2025 is [verzoeker] als statutair bestuurder ontslagen. [verzoeker] is per direct op non-actief gesteld en zijn arbeidsovereenkomst is per 1 augustus 2025 opgezegd.

In deze procedure vraagt [verzoeker] om aan hem een billijke vergoeding toe te kennen, omdat [verweerster] geen redelijke grond had voor ontslag en ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De rechtbank is het met [verzoeker] eens en kent aan [verzoeker] een billijke vergoeding toe.

3 De beoordeling

Toetsingskader en positie statutair bestuurder

- 3.1. In deze zaak gaat het om een arbeidsrechtelijk ontslag van een statutair bestuurder. Dat ontslag moet tegen de achtergrond van het vennootschapsrechtelijk ontslag worden gezien. Uitgangspunt is dat het rechtsgeldige ontslag van een statutair bestuurder uit zijn vennootschapsrechtelijke positie ook de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst met zich brengt. Dat volgt uit de "15 april-arresten" van de Hoge Raad (15 april 2005; ECLI:NL:HR:2005:AS2030 ([achternaam 1] /Unidek) en ECLI:NL:HR:2005:AS2713 ([achternaam 2] /Ciris).
- 3.2. Het arbeidsrechtelijke ontslag van een statutair bestuurder kan anders dan bij andere werknemers niet worden hersteld, vanuit de gedachte dat het bevoegde orgaan (in dit geval de AvA) te allen tijde de statutair bestuurder kan ontslaan en het niet aan de overheid is hierin te treden. Artikel 7:682 lid 3 BW biedt de statutair bestuurder nog wel enige arbeidsrechtelijke rechtsbescherming, in die zin dat de eis van een redelijke ontslaggrond ook geldt voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een bestuurder. Dat betekent dat [verweerster] op grond van artikel 7:669 BW de arbeidsovereenkomst met [verzoeker] alleen mocht opzeggen als zij daarvoor een voldragen in de wet genoemde redelijke grond had (i) en herplaatsing van [verzoeker] binnen een redelijke termijn, al dan niet met scholing, niet mogelijk was of niet in de rede lag (ii). Wordt aan een of beide criteria niet voldaan, dan is een billijke vergoeding verschuldigd.
- 3.3. Omdat [verzoeker] verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding moet de rechtbank beoordelen of de opzegging van de arbeidsovereenkomst door [verweerster] in strijd is met artikel 7:669 BW vanwege het ontbreken van een redelijke ontslaggrond en/of het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verweerster] (artikel 7:682 lid 3 BW). Naar het oordeel van de rechtbank is van beide sprake. Hoe de rechtbank tot dat oordeel is gekomen, wordt hierna uitgelegd.
- De rechtbank gaat eerst in op het ontbreken van een voldragen ontslaggrond.

Er is geen redelijke grond

- 3.4. [verweerster] heeft aan het ontslag van [verzoeker] ten grondslag gelegd dat sprake is van het noodzakelijkerwijs vervallen van zijn arbeidsplaats in de zin van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder a BW (de reorganisatiegrond). Van boventalligheid is sprake als een werknemer een functie uitoefent die door de reorganisatie vervalt of een arbeidsplaats bekleedt die door de reorganisatie overtollig wordt. Voor het ontslag is vereist dat deze grond is voldragen en dat [verzoeker] niet te herplaatsen is in een andere geschikte functie, eventueel na scholing.
- 3.5. Volgens [verweerster] is de noodzaak van de reorganisatie gelegen in een verandering in de aansturing van [verweerster] , waardoor de arbeidsplaats van [verzoeker] komt te vervallen. [verweerster] is een onderneming in de verfindustrie en [verweerster] valt onder [bedrijfsnaam 2] B.V. [verweerster] zegt dat het bedrijf al jarenlang stilstaat op het gebied van marktontwikkeling en innovatie. De bedoeling is dat [verweerster] geïntegreerd wordt binnen het concern om een efficiëncyslag te kunnen maken en daarbij is volgens haar de positie van [verzoeker] te zwaar binnen de hernieuwde organisatie. [verzoeker] erkent dat het de afgelopen jaren financieel minder goed gaat met [verweerster] , maar daar zijn ook diverse externe omstandigheden voor aan te wijzen volgens hem. Met de verbetering van de positie in de markt was [verzoeker] ook al bezig. Over het plan om [verweerster] te integreren binnen het concern is nooit met [verzoeker] gesproken.
- 3.6. [verweerster] wijst erop dat zij als werkgever een zekere mate van vrijheid heeft bij het inrichten van de bedrijfsorganisatie om het bestaan daarvan ook op de lange termijn te verzekeren. Dat uitgangspunt is juist, zodat de rechtbank de beslissing tot reorganisatie terughoudend toetst. Dat neemt alleen niet weg dat de gestelde bedrijfseconomische omstandigheden en het als gevolg daarvan structureel vervallen van de arbeidsplaats moet worden onderbouwd. [verweerster] moet dus

inzichtelijk maken dat de reorganisatie voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is geweest. Dat heeft [verweester] niet gedaan.

De noodzaak van het verval van de arbeidsplaats van [verzoeker] is niet gebleken

3.7. Artikel 7:669 lid 5 BW schrijft voor dat bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nadere regels gesteld worden met betrekking tot onder meer een redelijke grond voor opzegging zoals bedoeld in lid 1 van artikel 7:669 BW. Een nadere invulling van bedrijfseconomische redenen wordt gegeven in het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Uitvoeringsregels van het UWV. Daaruit volgt dat de bedrijfseconomische noodzaak door de werkgever moet worden aangetoond, bijvoorbeeld door het verstrekken van de financiële cijfers, winst- en verliesrekening, prognoses en een reorganisatieplan. Dat het hier gaat om een herstructurering, betekent niet dat van [verweester] niet verlangd kan worden het verval van de arbeidsplaats van [verzoeker] deugdelijk te onderbouwen. De herstructurering hangt namelijk rechtstreeks samen met de financieel slechte situatie.

3.8. [verweester] heeft ter onderbouwing van de bedrijfseconomische noodzaak alleen een winst- en verliesrekening overgelegd tot augustus 2025. Het valt daarbij op dat tot augustus 2025 een verlies is geleden van ruim 38.000,00 en dat er een aanzienlijk bedrag (406.812,00) op vermeld staat als "*administrative expensens*", terwijl daar een veel lager bedrag (272.812,00) voor begroot was. Tijdens de zitting heeft [verweester] toegelicht dat dit verklaard kan worden door de kosten voor het ontslag (waaronder de transitievergoeding) van [verzoeker] . Dat betekent dus ook dat zonder het ontslag van [verzoeker] er in elk geval tot augustus 2025 geen sprake was van een verlieslijdende situatie.

[verweester] heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat de eerste maanden van het jaar de beste zijn en dat dus later in het jaar de verliezen oplopen. [verweester] heeft echter volstaan met het overleggen van een winst- en verliesrekening tot augustus 2025 en heeft geen prognoses overgelegd. Bovendien is geen balans ingebracht, waardoor de totale financiële positie onbekend is. Er zijn ook geen notulen van voor of ten tijde van het ontslag overgelegd waar de noodzaak van het verval van de functie van [verzoeker] uit blijkt. Evenmin is er een reorganisatieplan waarin de noodzaak van de reorganisatie wordt toegelicht. [verweester] heeft dus geen enkel stuk overgelegd waaruit volgt dat ten tijde van het ontslagbesluit de financiële situatie dermate slecht was dat de functie van [verzoeker] per direct moest komen te vervallen.

[verweester] heeft dus niet voldoende concreet gemaakt en onderbouwd dat er ten tijde van het ontslagbesluit en de opzegging van de arbeidsovereenkomst, sprake was van de situatie dat de functie van [verzoeker] als gevolg van de integratie van [verweester] in het concern, was komen te vervallen zodat hij als boventallig kon worden aangemerkt. Dat had van [verweester] wel verwacht mogen worden. Te meer omdat daartegen ook door [verzoeker] gemotiveerd verweer is gevoerd. Van een voldragen a-grond is dus niet gebleken.

De ontslagreden is innerlijk tegenstrijdig

3.9. Daar komt bij dat de ontslagreden die op 11 maart 2025 aan [verzoeker] is meegedeeld niet overeenkomt met de toelichting die in het verweerschrift en tijdens de zitting is gegeven.

Het gaat hier om een ex tunc beoordeling, zodat beoordeeld moet worden of de feiten en omstandigheden die [verweester] ten tijde van de opzegging van de arbeidsovereenkomst, daaraan ten grondslag heeft gelegd, een (voldragen) a-grond vormen. De achtergrond daarvan is dat een statutair bestuurder die, zonder preventieve toetsing, wordt ontslagen, moet weten waartegen hij zich moet verweren, zodat hij ook behoorlijk invulling kan geven aan zijn recht om te worden gehoord en te adviseren over het voorgenomen ontslagbesluit. Daarmee verhoudt zich niet dat de ontslaggronden daarna nog worden uitgebreid of wezenlijk aangevuld omdat de gewezen statutair bestuurder dan geen behoorlijke gelegenheid heeft gehad om gebruik te maken van zijn hoor- en adviesrecht.

3.10. [verzoeker] moest het doen met de toelichting zoals in de e-mail van 11 maart 2025 is opgenomen, waarin staat: "*Op de komende aandeelhoudersvergadering zullen wij nadere uitleg geven over de*

motieven die hebben geleid tot het voornemen uw cliënt als statutair bestuurder te ontslaan. Waar het in grote lijnen op neerkomt is dat we hebben moeten constateren dat [verweerster] al drie jaar verlieslatend is. Dit is een tendens die uw client niet heeft kunnen keren. Wij willen nu, door verdere integratie van [verweerster] binnen het concern op basis van schaalvoordelen en een betere route-to-market, [verweerster] weer laten groeien en weer winstgevend maken. We hebben er geen vertrouwen in dat uw cliënt in staat is deze verdere integratie adequaat vorm te geven en leiding te geven aan [naam] , zodat die uiteindelijk weer winstgevend kan worden."

Tijdens de mondelinge behandeling is door [verweerster] erkend dat de ontslagreden, anders dan in de e-mail van 11 maart werd aangekondigd, ook niet nader is toegelicht tijdens de AvA. Pas in het verweerschrift heeft [verweerster] een uitgebreidere toelichting gegeven op het besluit.

[verweerster] zegt dat het ontslag niets te maken heeft met het functioneren van [verzoeker] , maar dat de reden van het ontslag zuiver bedrijfseconomisch is. [verzoeker] wijst erop dat de toelichting die op 11 maart 2025 is gegeven op de ontslagreden juist laat zien dat [verweerster] kennelijk niet tevreden was over het functioneren van [verzoeker] . In de toelichting op het ontslag wordt expliciet door de aandeelhouder gezegd dat [verzoeker] niet in staat wordt geacht om de verdere integratie adequaat vorm te geven en leiding te geven aan [naam] .

Daaruit vindt ook de rechtbank blijken dat de ontslagreden niet zuiver bedrijfseconomisch is. Dat [verweerster] [verzoeker] niet in staat achtte om de verdere integratie vorm te geven, lijkt ook direct de reden te zijn dat door [verweerster] niet met [verzoeker] is gesproken over het idee van herstructurering, zijn visie daarop en de rol die hij daarin zou kunnen vervullen. Opmerkelijk is ook dat door de aandeelhouder niet recent met [verzoeker] is gesproken over de tegenvallende (negatieve) resultaten en hem niet is voorgehouden dat daarin verandering moest optreden, dat hij meer zou moeten innoveren of een andere koers zou moeten inslaan.

3.11. Voor [verzoeker] was het plan van herstructurering naar een " [naam] " ook volkomen nieuw.

[verweerster] heeft [verzoeker] niet meegenomen in deze plannen, terwijl dit gelet op de positie van [verzoeker] wel gebruikelijk was en hij daarin naar alle waarschijnlijkheid ook een rol had kunnen spelen.

3.12. De gegeven ontslagreden komt dus niet overeen met de ontslagreden die in het verweerschrift wordt genoemd, te weten dat de functie van [verzoeker] komt te vervallen doordat er kostenbesparende maatregelen moeten worden genomen, waarbij de functie van [verzoeker] te zwaar is na de herstructurering.

Uit deze tegenstrijdigheid en het vooraf uitblijven van een deugdelijke toelichting of besluit blijkt dat er geen sprake was van een eerder goed doordacht reorganisatievoornemen, maar dat er een ontslaggrond moest worden gevonden om de arbeidsovereenkomst met [verzoeker] op te zeggen, omdat de aandeelhouder liever zag dat [naam] door iemand anders zou worden geleid. Dat er wel degelijk een doordacht voornemen bestond, had kunnen blijken uit notulen van de AvA of een reorganisatieplan. Maar juist deze stukken ontbreken. Het construeren van een bedrijfsorganisatorische reden achteraf, die bovendien niet met objectieve stukken wordt gedocumenteerd, is geen voldragen a-grond en deze handelswijze vindt de rechtbank ook ernstig verwijtbaar.

[verweerster] heeft ook nagelaten herplaatsingsinspanningen te doen

3.13. Aan herplaatsingsinspanningen heeft [verweerster] niets gedaan. Het is hier zelfs, gelet op de formulering van de ontslagreden, een bewuste keuze van [verweerster] geweest om [verzoeker] buiten beschouwing te laten waar het gaat om de doorvoering van de herstructurering. Niet valt in te zien waarom [verzoeker] niet van deze reorganisatie op de hoogte is gesteld en waarom niet met hem is gesproken over zijn geschiktheid voor een nieuwe of een mogelijk andere functie bij het doorvoeren van de integratie van [naam] . Dat sprake zou zijn van onvoldoende functioneren van [verzoeker] blijkt nergens uit, laat staan dat daarover met [verzoeker] is gesproken.

Het is aannemelijk dat [verzoeker] herplaatst had kunnen worden als was gekeken naar een nieuwe rol voor [verzoeker] binnen "[naam]", aangezien zijn taken niet zijn komen te vervallen. De werkzaamheden van [verzoeker] zijn verdeeld onder diverse werknemers binnen het concern en de

tijdelijke bestuurder. In het ontslagbesluit wordt expliciet aangegeven dat er een tijdelijke bestuurder is aangesteld met de vermelding dat deze tijdelijke aanstelling geldt totdat een permanente bestuurder is gevonden en aangesteld. Tijdens de zitting heeft [verweerster] daarover opgemerkt dat het juist is dat er nu een tijdelijke bestuurder is benoemd en dat het de bedoeling is dat op termijn door [verweerster] een bestuurder zonder bezoldiging wordt aangetrokken.

- 3.14. De conclusie is dus dat de noodzaak van het structureel vervallen van de arbeidsplaats zonder herplaatsingsmogelijkheid onvoldoende inzichtelijk is gemaakt door [verweerster] . Er is dus geen sprake van een voldragen reorganisatiegrond.

Er is ook geen sprake van een voldragen h-grond

- 3.15. [verweerster] heeft in het verweerschrift nog toegevoegd dat ook sprake zou zijn van een voldragen h-grond, vanwege een verschil van inzicht over het te voeren beleid. De rechtbank kan daar kort over zijn: nergens blijkt uit dat door [verweerster] met [verzoeker] is gesproken over een andere koers en dat [verzoeker] daar niet in mee zou willen. Ook van een verschil van inzicht op enig ander gebied is niet gebleken, laat staat dat dit verschil van inzicht zou zijn besproken met [verzoeker] . De insinuatie van [verweerster] dat uit het verweer op het ontslag van [verzoeker] blijkt dat sprake is van een verschil van inzicht en daarmee van een voldragen h-grond geeft geen pas. Overigens wordt de ontslaggrond ex tunc getoetst en duidelijk is dat ten tijde van het ontslag geen sprake was van een verschil van inzicht, laat staan dat dit verschil van inzicht destijds besproken is met [verzoeker] .

- 3.16. Dit betekent dat [verweerster] vanwege het ontbreken van een redelijke grond voor ontslag de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:669 lid 1 BW. Dat is ernstig verwijtbaar en betekent dat de rechter een billijke vergoeding kan toekennen op grond van artikel 7:682 lid 3 aanhef en onder a BW.

[verweerster] heeft ernstig verwijtbaar gehandeld

- 3.17. De rechtbank vindt dat ook los van het ontbreken van een redelijke grond voor het ontslag sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van [verweerster] .

Allereerst is gebleken dat [verweerster] vóór de e-mail van 11 maart 2025, nooit aan [verzoeker] heeft laten weten dat sprake was van een gewijzigde visie van de aandeelhouder over de herstructurering van de onderneming en de gevolgen daarvan. [verzoeker] werd dus volkomen verrast door de ontvangst van de uitnodiging van de AvA waarop zijn ontslag op de agenda stond. Vervolgens is door [verweerster] een zeer summiere ontslagreden genoemd en is die reden daarna ook niet meer verduidelijkt en wordt in deze procedure een andere wending gegeven aan de ontslagreden.

Ook de wijze waarop [verzoeker] van het een op andere moment buiten de organisatie is gezet en zelfs per direct op non-actief is gezet is onnodig diffamerend. Hier bestond geen enkele noodzaak voor, mede gelet op het feit dat zijn taken niet zijn komen te vervallen. Dat terwijl [verzoeker] bijna 30 jaar lang werkzaam was voor [verweerster] .

Voor het overige verwijst de rechtbank naar het hiervoor overwogene onder 3.9 tot en met 3.13, waaruit ook het ernstig verwijtbaar handelen van [verweerster] blijkt.

[verweerster] moet een billijke vergoeding aan [verzoeker] betalen

3.18. Voor het vaststellen van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding zijn in de rechtspraak uitgangspunten geformuleerd.¹ De rechter moet bij het bepalen van de billijke vergoeding rekening houden met alle omstandigheden van het geval en die vergoeding moet daarbij aansluiten. Het gaat er uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ook met de gevolgen van het einde van de arbeidsovereenkomst kan rekening worden gehouden, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het verwijt dat de werkgever kan worden gemaakt.

- 3.19. [verzoeker] vraagt een billijke vergoeding van 466.735,90, bestaande uit inkomens- en pensioenschade. Daaraan legt [verzoeker] ten grondslag dat hij al 30 jaar werkzaam was voor

[verweerster] , waarvan 16 jaar als statutair bestuurder. Hij is zelfs speciaal verhuisd voor het werk. Hij zou dus niet uit eigen beweging vertrokken zou zijn bij [verweerster] . Hoewel dit standpunt van [verzoeker] goed voorstelbaar is, wil dit nog niet zeggen dat hij tot zijn pensioendatum ([2034]) bij [verweerster] in dienst zou zijn geweest. De rechtbank is het met [verweerster] eens dat de verwachting dat [verzoeker] nog tot zijn pensioenleeftijd voor [verweerster] had kunnen werken, geen realistisch uitgangspunt lijkt te zijn. Het is inherent aan de positie van een statutair bestuurder dat hij minder ontslagbescherming ontvangt dan een reguliere werknemer en dit ook kan betekenen dat als de aandeelhouder geen vertrouwen meer in de bestuurder heeft, een einde kan komen aan de arbeidsovereenkomst (mits daar een voldragen ontslaggrond voor bestaat). In dat kader is relevant de verwijzing die [verweerster] doet naar alle veranderingen in de branche en binnen het concern waar [verweerster] deel van uitmaakt. Ook is het volgens [verweerster] niet uit te sluiten dat als geen sprake zou zijn van een bedrijfseconomische reden voor het ontslag, dat op korte termijn alsnog een einde aan de arbeidsovereenkomst had kunnen komen vanwege een verschil van inzicht. Weliswaar zou [verzoeker] als [verweerster] de herplaatsingsmogelijkheden had onderzocht, mogelijk wel een nieuwe rol binnen de organisatie zijn gaan bekleden, maar dat zegt nog niet dat dit een garantie zou zijn dat [verzoeker] dit tot zijn pensioenleeftijd zou hebben kunnen doen, mede gelet op de hiervoor al besproken positie van de statutair bestuurder. Of de arbeidsovereenkomst dan nog lang had voortgeduurd is te onzeker, mede gelet op de vraag hoe de verstandhouding tussen [verzoeker] en de aandeelhouder zich verder zou hebben ontwikkeld.

- 3.20. Verder wijst [verzoeker] erop dat hij ruim 58 jaar oud is en dat het niet realistisch is dat hij elders een functie zal krijgen met vergelijkbare taken en verantwoordelijkheden zoals bij [verweerster] . Vacatures van bestuurders in de verfindustrie en in een managementpositie zijn er amper volgens [verzoeker] .

Volgens [verweerster] is de positie van [verzoeker] op de arbeidsmarkt een stuk rooskleuriger dan door [verzoeker] wordt geschetst, gelet op zijn jarenlange ervaring als bestuurder en zijn er voldoende banen beschikbaar op het niveau van [verzoeker] .

De rechtbank vindt het realistisch om er vanuit te gaan dat [verzoeker] binnen een periode van maximaal twee jaar elders een nieuwe betrekking kan aanvaarden, gelet op zijn ervaring en de nog steeds vrij krappe arbeidsmarkt op dit moment. Daarbij lijkt de kans wel groot dat [verzoeker] een functie zal moeten accepteren voor een lager loon. De rechtbank weegt ook mee dat [verweerster] , los van het niet voldragen zijn van een ontslaggrond, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Voor de inkomensschade neemt de rechtbank daarom het inkomensverlies voor de volledige twee jaar als uitgangspunt. De eventuele WW-uitkering die [verzoeker] over die periode kan ontvangen, wordt niet in mindering gebracht, te meer nu de verwachting aannemelijk is dat [verzoeker] een baan tegen een lager inkomen zal moeten aanvaarden. [verzoeker] heeft uitgerekend dat zijn jaarinkomen 103.496,00 bruto bedraagt, zodat zijn inkomensverlies over twee jaar neerkomt op 206.992,00 bruto.

- 3.21. Voor compensatie in de pensioenschade wordt een bedrag toegekend van 15.000,00, omdat niet de verwachting is dat [verzoeker] in het geheel niet meer aan het werk komt. Daarbij komt dat [verweerster] erop heeft gewezen dat [verzoeker] ook zijn pensioen vrijwillig kan blijven voortzetten bij PGB en tot slot weegt ook hier mee dat het inherent is aan de positie van statutair bestuurder dat het risico om plots met een ontslag te worden geconfronteerd groter is dan bij een reguliere werknemer. Dat maakt dat de rechtbank een totaalbedrag, naar boven afrondend, van 222.000,00 bruto aan billijke vergoeding zal toewijzen.
- 3.22. Voor een aanvullende immateriële schadevergoeding van 15.000,00 ziet de rechtbank geen aanleiding. De belangrijkste omstandigheid die [verzoeker] voor deze vergoeding noemt is dat hij is verhuisd naar [plaats 1] vanwege de verhuizing van de fabriek van [verweerster] . Dat [verzoeker] als bestuurder de keus heeft gemaakt te verhuizen om dichtbij het werk te wonen, is een risico dat [verzoeker] als bestuurder heeft genomen en wat hem niet door [verweerster] is opgedragen. De overige door [verzoeker] aangevoerde omstandigheden zijn ook al meegewogen in de ernst van het verwijt dat aan [verweerster] kan worden gemaakt, zodat niet nog aanvullend een bedrag vanwege diezelfde omstandigheden kan worden toegewezen.

[verweerster] moet de buitengerechtelijke incassokosten aan [verzoeker] betalen

- 3.23. [verzoeker] maakt aanspraak op vergoeding van zijn advocaatkosten die zien op de rechtsbijstand die betrekking heeft gehad op het voortraject, waaronder de bijstand voorafgaand en tijdens de AvA. Deze kosten staan los van de daadwerkelijke procedurekosten en zijn toewijsbaar op grond van artikel 6:96 BW in combinatie met artikel 7:611 BW. [verzoeker] heeft echter geen specificaties verstrekt van de gemaakte advocaatkosten, zodat de rechtbank niet kan vaststellen of de declaraties (deels) ook betrekking hebben op deze procedure. De rechtbank zal daarom een deel van de buitengerechtelijke incassokosten toewijzen en sluit daarvoor aan bij het maximale tarief uit het Besluit vergoeding voor incassokosten, wat hier neerkomt op een bedrag van 2.389,75 inclusief BTW.

[verweerster] moet de proceskosten betalen

- 3.24. Omdat [verweerster] in het ongelijk is gesteld en ernstig verwijtbaar heeft gehandeld moet zij de proceskosten van [verzoeker] betalen. Deze proceskosten worden begroot op 1.927,00 en bestaan uit 642,00 aan griffierecht, 1.107,00 aan salaris gemachtigde en 178,00 aan nakosten. Als [verweerster] niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en de beschikking daarna wordt betekend, dan moet [verweerster] 90,00 extra betalen, plus de kosten van betekening

4 De beslissing

De rechtbank:

- 4.1. veroordeelt [verweerster] tot betaling van een billijke vergoeding van 222.000,00 bruto aan [verzoeker] , vermeerderd met de wettelijke rente daarover, vanaf 14 dagen na de datum van deze beschikking tot de datum van volledige betaling,
- 4.2. veroordeelt [verweerster] tot betaling van een bedrag aan buitengerechtelijke incassokosten van 2.389,75 inclusief BTW,
- 4.3. veroordeelt [verweerster] in de proceskosten van 1.927,00, te betalen binnen veertien dagen na aanschrijving daartoe. Als [verweerster] niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en de beschikking daarna wordt betekend, dan moet [verzoeker] 90,00 extra betalen, plus de kosten van betekening,
- 4.4. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad,
- 4.5. wijst het meer of anders verzochte af.

Deze beschikking is gegeven door mr. M.M.J. Schoenaker en in het openbaar uitgesproken op 12 december 2025.

¹ Zie de uitspraak van de Hoge Raad van 8 juni 2018, te vinden op www.rechtspraak.nl, met nummer ECLI:NL:HR:2018:878 (*Zinzia*).
