

RECHTSPRAAK

werkneemster/Federacion Nacional de Cafeteros de Colombia B.V.

Door werkgever bewust onjuist voor te lichten tijdens onderhandelingen over beëindigingsregeling (door te stellen dat bij salaris rekening moet worden gehouden met inflatie) heeft statutair bestuurder het vertrouwen dat de onderneming in haar moet kunnen stellen ernstig beschaamd. Voldragen g-grond.

Feiten

Werkneemster verrichtte vanaf 1999 werkzaamheden voor de Federacion Nacional de Cafeteros (hierna: FNC Colombia) als Director International Cooperation op basis van overeenkomsten van opdracht. FNC Colombia, een organisatie die zich inzet voor het welzijn van Colombiaanse koffieboeren, is enig aandeelhouder van de Federacion Nacional de Cafeteros de Colombia B.V. (hierna: FNC BV). Werkneemster is per 1 september 2010 op basis van een arbeidsovereenkomst aangesteld als Director Europe en gelijktijdig benoemd als statutair bestuurder van FNC BV. De nieuwe CEO van FNC Colombia wilde eind 2015 nieuwe mensen benoemen op een aantal sleutelposities, waaronder die van statutair bestuurder van FNC BV, waardoor hij werkneemster op die positie niet langer wilde handhaven. Partijen hebben enige tijd over een beëindigingsovereenkomst onderhandeld. Tijdens de aandeelhoudersvergadering op 6 mei 2016 is werkneemster ontslagen als statutair bestuurder per 7 mei 2016. Werkneemster verzoekt onder meer toekenning van de resterende transitievergoeding ad € 118.221,30 en toekenning van een billijke vergoeding van in totaal € 150.000. FNC BV betwist dat geen sprake zou zijn van een redelijke grond voor ontslag en stelt dat sprake is geweest van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g en h BW.

Oordeel

Redelijke grond voor ontslag?

Bij de beantwoording van de vraag of sprake is van een voldragen g-grond stelt de rechtbank het volgende voorop. Iedere bestuurder van een onderneming en zeker degene die eindverantwoordelijk is, moet te allen tijde handelen in het belang van de onderneming waarvan hij bestuurder is en aan hem of haar mogen hoge eisen worden gesteld met betrekking tot integriteit. In dit geval kan het volgende worden vastgesteld. Werkneemster

heeft FNC Colombia per e-mail een voorstel gedaan voor een minnelijke beëindigingsregeling. In haar voorstel heeft werkneemster geschreven dat naar Nederlands recht een verplichting voor de werkgever bestaat om bij het salaris (van werknemers) rekening te houden met inflatie. Dit terwijl zij reeds voordien wist dat het Nederlands recht een dergelijke verplichting niet kent. Aldus staat vast dat werkneemster de enig aandeelhouder van de onderneming waar zij bestuurder van was niet alleen bewust onjuist heeft voorgelicht maar daaraan ook een juridische legitimering heeft gegeven door daarbij te verwijzen naar door haar advocaat opgestelde bijlagen. Dit heeft het vertrouwen dat de onderneming in haar moet kunnen stellen zoals hiervoor is vooropgesteld en dat de basis is voor haar functioneren als statutair bestuurder, ernstig beschaamd. Daaraan kan niet afdoen dat zij de onjuiste informatie verstrekte in het kader van onderhandelingen waarin zij ook haar persoonlijke belang behartigde. Deze vertrouwensbreuk rechtvaardigt op zichzelf het besluit tot haar ontslag en levert aldus de g-grond op die FNC BV als reden heeft aangevoerd. Dat FNC BV ook nog andere, nevengeschiedte en voor haar minder zwaarwegende feitelijke gronden voor het ontslag heeft aangevoerd, maakt deze grond niet geconstrueerd. Gelet op dit oordeel kunnen die andere gronden onbesproken blijven. De rechtbank is voorts van oordeel dat herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn niet in de rede lag. Zoals hiervoor is geoordeeld heeft FNC BV terecht gesteld dat een vertrouwensbreuk tussen FNC BV en werkneemster is ontstaan. Nu deze vertrouwensbreuk zich op managementniveau heeft afgespeeld behoort herplaatsing – nog daargelaten of er binnen de organisatie van FNC BV een andere plek voor werkneemster beschikbaar zou zijn, nu dit door werkneemster ook niet is aangevoerd – reeds om die reden niet tot de mogelijkheden.

Ernstig verwijtbaar handelen FNC BV?

Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen. Een dergelijk uitzonderlijk geval is hier niet aan de orde. Werkneemster heeft immers ter onderbouwing van haar verzoek aangevoerd dat FNC BV uitlatingen zou hebben gedaan over haar vertrek en over haar disfunctioneren, maar deze stelling heeft zij na de betwisting door FNC BV niet nader onderbouwd, ook niet door middel van producties. Daarop stuit toewijzing van het verzoek af.

Transitievergoeding

Werkneemster heeft eveneens verzocht om betaling van de volledige wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW. Daartoe heeft zij aangevoerd dat FNC BV bij de reeds betaalde transitievergoeding niet de vanaf 1 januari 1999 verrichte werkzaamheden voor FNC Colombia heeft meegerekend, terwijl dit op grond van opvolgend werkgeverschap als bedoeld in lid 4 onderdeel b van artikel 7:673 BW wel was aangewezen. De rechtbank overweegt dat voor het aannemen van opvolgend werkgeverschap onder meer is vereist dat werkzaamheden gelijk of vergelijkbaar zijn. Dat daarvan sprake is heeft werkneemster evenwel onvoldoende gesteld noch is daarvan gebleken. Ook dit verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:56

Zaaknummer: C/13/611433 / HA RK 16-267

Rechters: W.M. de Vries

Advocaten: C.C. Oberman en J.D. Uding

Wetsartikelen: 7:66g BW en 2:10 BW