

RECHTSPRAAK

werknemer/Gasa Group Holland B.V.

Het zonder redelijke grond ontslaan van bestuurder leidt tot ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werkgever wordt veroordeeld ruim € 400.000 aan ontslagvergoeding, misgelopen bonussen en vergoeding wegens onregelmatige opzegging te betalen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2008 in dienst van Gasa Group Holland B.V. (hierna: Gasa) en is laatstelijk werkzaam in de functie van General Manager. Het brutosalair van werknemer bedraagt € 13.642,67 per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Daarnaast is op de arbeidsovereenkomst een niet-discretionaire bonusregeling van toepassing en bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn zes maanden. Tijdens de AVA op 11 april 2019 is werknemer ontslagen als bestuurder en is zijn arbeidsovereenkomst opgezegd, beide met onmiddellijke ingang. Volgens Gasa heeft werknemer primair ernstig verwijtbaar gehandeld en subsidiair meent zij dat sprake is van disfunctioneren, een verstoorde arbeidsrelatie en een verschil van inzicht. Het voorgaande zou volgens Gasa onder andere blijken uit nalatigheid van werknemer om de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft) tijdig in de onderneming te implementeren, zaken die hij heeft gedaan met een risicovolle Italiaanse en Franse klant en het voortzetten van de risicovolle handel met het Oostblok in strijd met de instructies van Gasa. Werknemer verzoekt de rechtbank Gasa te veroordelen hem onder meer de contractueel overeengekomen ontslagvergoeding ter hoogte van € 239.942, de misgelopen bonussen over de jaren 2017 en 2018 ter hoogte van € 53.320 en een billijke vergoeding ter hoogte van € 1.692.494 te betalen.

Oordeel

Gasa heeft nagelaten te onderbouwen dat werknemer onvoldoende voortvarend en niet adequaat zou hebben gehandeld door de verplichtingen uit de Wwft niet tijdig in de onderneming te implementeren. Evenmin heeft Gasa gesteld dat het voor werknemer op enig moment voorzienbaar was dat de Italiaanse en Franse klant niet zouden betalen en dat werknemer desondanks de samenwerking met hen heeft voortgezet. Geconcludeerd wordt dat die openstaande facturen niet het normale ondernemingsrisico van Gasa overstijgen. De verliezen die zijn geleden op de handel met het Oostblok kunnen werknemer weliswaar in hoedanigheid van statutair bestuurder op zichzelf worden aangerekend, maar Gasa heeft onvoldoende gesteld dat dit leidt tot (ernstige) verwijtbaarheid van werknemer. Daarnaast

wordt werknemer in ernstige mate verweten dat hij € 1,5 miljoen krediet aan een in Rusland gevestigde onderneming heeft verstrekt ten behoeve van de financiering van de door Gasa beoogde leveringen. Naar het oordeel van rechtbank heeft werknemer voldoende gesteld dat Gasa hiervan op de hoogte was en werknemer niet bevoegd is zelf geld over te maken vanuit de holding. De conclusie van het voorgaande is dat werknemer op geen van de hiervoor behandelde onderwerpen verwijtbaar heeft gehandeld, laat staan ernstig verwijtbaar. Dit betekent dat de verzoeken van werknemer tot veroordeling van Gasa om de contractuele ontslagvergoeding en de vergoeding wegens de onregelmatige opzegging te betalen, zullen worden toegewezen. De volgende vraag is of Gasa ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de arbeidsovereenkomst van werknemer zonder goede grond op te zeggen. In dat kader worden de overige door Gasa aangevoerde redenen voor opzegging besproken. Dat sprake is van verminderende groei en tegenvallende resultaten is niet komen vast te staan, nog daargelaten de vraag of dat, indien dat wel zou komen vast te staan, leidt tot disfunctioneren. Dat werknemer buiten zijn takenpakket om solistisch taken op zich heeft genomen zonder daarover te overleggen met de overige bestuursleden is niet komen vast te staan. Partijen hebben ter zitting beiden bevestigd dat zij over diverse onderwerpen open discussies met elkaar voerden en het niet altijd met elkaar eens waren, maar dat is nou eenmaal inherent aan de bestuurderspositie. Een verstoorde arbeidsrelatie is dus evenmin komen vast te staan. Naar het oordeel van de rechtbank zijn eveneens onvoldoende feiten of omstandigheden naar voren gebracht om te kunnen spreken van een verschil van inzicht.

Het voorgaande leidt ertoe dat de opzegging van 11 april 2019 is gegeven zonder dat daaraan een redelijke grond ten grondslag heeft gelegen. Dit betekent dat Gasa ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding is daarmee toewijsbaar. De rechtbank stelt de billijke vergoeding onder verwijzing naar de New Hairstyle-beschikking en rekening houdend met de omstandigheden van het geval vast op een bedrag van € 130.000 bruto. De rechtbank wijst eveneens de misgelopen bonussen over 2017 (€ 39,648) en 2018 (€ 23.672) toe.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:7351

Zaaknummer: C/13/667638 / HA RK 19-197

Rechters: W.M. de Vries

Advocaten: M.H.D. Vergouwen en M. Ritmeester

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub h BW