

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair bestuurder vanwege late constatering van verliesgevend project van circa vijf miljoen. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding van € 237.804,00. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2000 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Royal Duyvis Wiener B.V. (hierna: Royal Duyvis) en is op 25 februari 2004 benoemd tot statutair bestuurder. Royal Duyvis is een onderneming die wereldwijd machines levert ten behoeve van de verwerking van cacaobonen en cacaonoten. Werkneemster is bij e-mail van 1 augustus 2018 van de Chief Financial Officer van Royal Duyvis op de hoogte gesteld van een verlies op het project Ferrero van circa € 5 miljoen. Werkneemster heeft de raad van commissarissen op 6 augustus 2018 over het verlies ingelicht. In augustus is de heer G (hierna: G) als extern adviseur van de raad van commissarissen aangesteld. Werkneemster heeft zich bij e-mail van 30 september 2018 ziek gemeld. Werkneemster is bij brief van 1 oktober 2018 door de raad van commissarissen van Royal Duyvis geschorst. Deze brief vermeldt onder meer dat er nader onderzoek zal worden verricht naar de oorzaken van het verlies op het project Ferrero en waarom de raad van commissarissen zo laat hierover is geïnformeerd. Eveneens op 1 oktober 2018 is G toegevoegd aan de directie en op enig moment benoemd als CEO van Royal Duyvis. Tijdens de vergadering van 27 december 2018 heeft de raad van commissarissen besloten om werkneemster als bestuurster van Royal Duyvis (vennootschapsrechtelijk) te ontslaan. Werkneemster was op die vergadering aanwezig en heeft haar zienswijze gegeven. Op 15 januari 2019 kondigde Royal Duyvis aan dat zij de loondoorbetaling voor werkneemster terug zal brengen naar 70% van het maximumdagloon en per februari is het loon gekort. Werkneemster heeft in kort geding aanspraak gemaakt op volledige loondoorbetaling. Bij vonnis van 17 mei 2019 is deze loonvordering toegewezen. Bij e-mail van 16 mei 2019 heeft werkneemster zich bij Royal Duyvis hersteld gemeld en zich bereid en beschikbaar verklaard voor het verrichten van werkzaamheden voor Royal Duyvis. Royal Duyvis heeft de arbeidsovereenkomst met werkneemster per e-mail van 31 mei 2019, met inachtneming van de contractuele opzegtermijn, opgezegd tegen 1 december 2019. Werkneemster verzoekt onder meer primair de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671c BW. Subsidiair berust werkneemster in de opzegging tegen 1 december 2019 en vordert zij de contractuele schadeloosstelling van de arbeidsovereenkomst, althans een vergoeding ten minste gelijk aan de transitievergoeding, alsmede de billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:682 lid 3 BW.

Oordeel

Ontbinding op verzoek van werknemer

De rechtbank overweegt dat werkneemster zich recent bij Royal Duyvis hersteld heeft gemeld en zich daarbij tevens beschikbaar heeft gesteld voor het verrichten van werkzaamheden. Ook staat vast dat werkneemster thans, in overleg met Royal Duyvis, nog enige werkzaamheden voor Royal Duyvis verricht. Werkneemster heeft haar stelling dat zij als gevolg van het nog laten voortduren van de arbeidsovereenkomst tot 1 december 2019 ernstige gezondheidsschade zal ondervinden, niet (voldoende) onderbouwd.

Uitleg overeengekomen contractuele vergoeding in de arbeidsovereenkomst

Gelet op de bevindingen in het Veritas-rapport en de erkenning van werkneemster dat zaken onder haar verantwoordelijkheid niet goed zijn gelopen, komt de rechtbank tot de slotsom dat niet gezegd kan worden dat de oorzaak van de opzegging buiten werkneemster is gelegen. Aldus is Royal Duyvis de in de arbeidsovereenkomst opgenomen vergoeding niet verschuldigd.

Transitievergoeding

Het moet bij ernstig verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:673 lid 7 BW gaan om gevallen van onrechtmatige gedragingen, die te kwalificeren zijn als duidelijk strijdig met goed werknemerschap en op één lijn te stellen zijn met de voorbeelden die zijn gegeven in de parlementaire geschiedenis. De gemene deler van al die gedragingen is dat de werknemer zich bewust is dan wel behoort te zijn van het onoorbare karakter van zijn handelen. Daarvan is in dit geval geen sprake.

Billijke vergoeding

Werkneemster heeft onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld die maken dat aannemelijk is geworden dat Royal Duyvis een ernstig verwijt kan worden gemaakt in het kader van het vennootschapsrechtelijk ontslag. De stelling van werkneemster dat de loonkorting onterecht was, volgt de rechtbank wel. Dit gegeven is echter onvoldoende voor een ernstig verwijt en een recht op een billijke vergoeding. Als onderdeel van de gevorderde billijke vergoeding stelt werkneemster dat zij imagoschade lijdt door de uitingen van Royal Duyvis jegens derden en dat zij voorts psychische schade lijdt door de diffamerende wijze waarop Royal Duyvis met haar omgaat. Voor zover werkneemster stelt dat zij psychische schade lijdt, begrijpt de rechtbank dat werkneemster stelt dat zij in haar persoon is aangetast als bedoeld in artikel 6:106 onder b BW. Royal Duyvis heeft betwist dat dit het geval is en werkneemster heeft nagelaten aan de onderbouwing van haar vordering concrete invulling te geven door aan te duiden waardoor enige psychische beschadiging is ontstaan, waaruit deze bestaat en dat dit geestelijk letsel naar objectieve maatstaven is vastgesteld of is vast te stellen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:1102

Zaaknummer: C/15/291089 / HA RK 19-147

Rechters: J. Candido en A.K. Korteweg

Advocaten: M. Breur en H.W. van Osch

Wetsartikelen: 2:8 BW, 6:106 BW, 7:66g BW, 7:673 BW, 7:682 BW en 7:686a BW