

RECHTSPRAAK

CFO (tevens statutair bestuurder) komt billijke vergoeding toe van € 750.000 bruto. Geen sprake van voldragen a-grond. Summiere reden voor ontslag is onvoldoende toegelicht of onderbouwd. Evenmin voldaan aan herplaatsingsplicht.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2007 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Mediabrand's Netherlands B.V. (hierna: MB NL). MB NL valt onder MB EMEA (Europe and Middle East). Het jaarsalaris van werknemer bedroeg laatstelijk € 540.000 bruto. Daarnaast was hij statutair bestuurder van MB NL en enkele vennootschappen binnen het concern. Vanaf 2010 is werknemer afwisselend werkzaam geweest als CFO (MB) NL en CFO (MB) Benelux. Sinds eind 2019 is hij werkzaam als CFO (MB) Benelux. Op 19 mei 2022 heeft de CFO van MB EMEA aan werknemer laten weten dat hij een 'below expectations'-rating zou krijgen. In juni 2022, een maand later, heeft werknemer een uitnodiging ontvangen voor een buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders van MB NL (hierna: bava) met als agendapunt het voorgenomen ontslag van werknemer als bestuurder en de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst. Op 27 juni 2022 heeft de CFO van MB EMEA als reden voor het voorgenomen besluit aan werknemer meegedeeld dat het bedrijf zich in een andere richting ontwikkelde, meer richting digitale media en content en dat er dus redenen waren om veranderingen door te voeren. De functie van CFO Benelux zou komen te vervallen en de functie van CFO NL zou worden opengesteld (niet zijnde een passende functie voor werknemer, aldus MB NL). Werknemer heeft in een e-mail van 4 juli 2022 aan die CFO laten weten het besluit onbegrijpelijk te vinden. Ook stelt hij juist ervaring en kennis te hebben op het gebied van digitale media en content. Tijdens de bava, op 28 juli 2022, is het voorgenomen ontslag van werknemer niet namens MB NL toegelicht. Vervolgens is het voorgenomen besluit unaniem aangenomen. Aan werknemer is een nettotransitievergoeding uitgekeerd (€ 77.853,69), alsmede een bedrag van € 21.005,85 bruto aan openstaande vakantie-uren en € 130.977 bruto als gefixeerde schadevergoeding. Werknemer verzoekt thans onder meer toekenning van een billijke vergoeding van € 4.127.628,23 bruto.

Oordeel

Naar het oordeel van de rechtbank levert hetgeen MB NL heeft aangevoerd als reden voor het ontslag van werknemer niet de reorganisatiegrond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub a BW op. Allereerst geldt dat MB NL aan werknemer als reden voor zijn ontslag heeft medegedeeld 'dat het bedrijf zich in een andere richting ontwikkelde, meer richting digitale media en

content en dat er dus redenen waren om veranderingen door te voeren', en zij deze summierende reden nadien op geen enkele wijze meer (nader) heeft toegelicht of onderbouwd. Deze toelichting is ook niet tijdens de bava gegeven. Tijdens die bava was zelfs niemand namens MB NL of haar aandeelhouder (anders dan advocaten) aanwezig om het verhaal van werknemer aan te horen of hem te woord te staan. Bovendien, ook als veronderstellenderwijs wel een deugdelijke reorganisatiegrond wordt aangenomen, op basis waarvan de functie van CFO Benelux verviel en de functie van CFO NL werd opengesteld, dan nog schiet het betoog van MB NL om meerdere redenen tekort. Uit de stellingen van MB NL kan immers niet worden afgeleid dat sprake is van een wezenlijk verschil tussen beide functies, waarbij werknemer er terecht op wijst eerder al een CFO NL-functie binnen MB NL te hebben vervuld. En als het al zo is dat de nieuwe CFO NL-functie meer competenties op het gebied van digitale media en content vereist, dan heeft MB NL onvoldoende toegelicht dat werknemer niet over deze competenties beschikt. MB NL betoogt nog dat als werknemer die competenties wel zou hebben gehad, hij dan eerder had kunnen ingrijpen en de organisatie in Nederland de juiste kant op zou hebben kunnen sturen. Daarmee plaatst MB NL in feite alsnog kanttekeningen bij het functioneren van werknemer, terwijl zij in deze procedure nu juist benadrukt dat zij op het functioneren van werknemer niets heeft aan te merken. Uit een en ander volgt dat van een volwaardige a-grond geen sprake is. In het voorgaande ligt ook besloten dat MB NL niet aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Het betoog van MB NL dat werknemer enerzijds te licht is voor de nieuwe functie van CFO NL en anderzijds dat deze functie te laag voor hem is, heeft zij immers onvoldoende handen en voeten gegeven. Daardoor valt ook niet in te zien waarom, hoewel op het functioneren van werknemer kennelijk niets aan te merken viel, hij niet kon worden herplaatst in die nieuwe functie. Het ontslag is dan ook in strijd met artikel 7:669 BW en daarmee heeft MB NL ernstig verwijtbaar gehandeld. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding is daarmee toewijsbaar. Werknemer berekent de billijke vergoeding op € 4.127.628,23 bruto, zijnde het inkomensverlies tot aan zijn pensioenleeftijd minus de reeds betaalde gefixeerde schadevergoeding. De rechtbank acht het echter billijk dat aan werknemer het inkomensverlies voor de duur van drie jaren wordt betaald, verminderd met de gefixeerde schadevergoeding. Daarbij gaat de rechtbank er met werknemer van uit dat hij binnen een half jaar na de opzegging weer betaald werk heeft. De billijke vergoeding komt daarmee op een bedrag van afgerond € 750.000 bruto. Voorts wordt geoordeeld dat MB NL geen rechten meer kan ontlenen aan het tussen partijen geldende relatiebeding, vanwege het ernstig verwijtbaar handelen van MB NL.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-01-2023

Zaaknummer: C/13/722751 / HA RK 22-319