

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst bestuurder zonder toekenning van een transitievergoeding. Het aanpassen van de inkoopprijs en transportkosten vanwege importheffing VS op Chinese producten is ernstig verwijtbaar. Werknemer heeft wel recht op een bonus over 2021, maar niet over 2022.

Feiten

De enige aandeelhouder en bestuurder van werkgeefster is bedrijf A. Werkgeefster maakt deel uit van bedrijf B, een familiebedrijf dat in Nederland is gevestigd en wereldwijd handelt in grondstoffen voor de levensmiddelen- en diervoederindustrie. Werkgeefster koopt grondstoffen in en verkoopt deze door aan haar klanten. Werknemer is op 12 februari 2002 in dienst getreden van een onderneming die behoort tot de bedrijf B. Per 1 oktober 2021 treedt werknemer in dienst van werkgeefster, met behoud van de historische datum van indiensttreding. De arbeidsovereenkomst bevat, evenals de voorafgaande arbeidsovereenkomst, een bonusregeling. Voor de beoordeling van deze zaak is van belang de inkoop door werkgeefster van biologische en conventionele gluten in China. Deze ingekochte gluten werden uit China verscheept naar Nederland en daar in transitie omgepakt in kleinere verpakkingen en vervolgens verscheept naar de afnemers in de Verenigde Staten. Tijdens het presidentschap van Trump is de Amerikaanse importheffing op tal van producten uit China, waaronder gluten, aanmerkelijk verhoogd. Bij brief van 17 mei 2022 heeft de heer X, als statutair bestuurder van bedrijf A, aan werknemer onder meer geschreven dat hij wordt geschorst wegens verwerking van orders met het oog op het beperken van douanerechten. Eveneens bij brief van 17 mei 2022 heeft de heer X, als statutair bestuurder van bedrijf A BV, werknemer opgeroepen voor de algemene vergadering van aandeelhouders van werkgeefster op 25 mei 2022. Agendapunt voor deze vergadering was het voorgenomen ontslag van werknemer. Volgens het verslag van deze vergadering heeft de aandeelhouder van werkgeefster besloten tot beëindiging van het statutair directeurschap van werknemer met onmiddellijke ingang en werd de arbeidsovereenkomst met hem opgezegd met inachtneming van de opzegtermijn. De Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (hierna: NVWA) heeft op 27 oktober 2020 bedrijfslocaties van de bedrijf B doorzocht. Werknemer en andere leidinggevenden zijn als verdachten aangemerkt wegens overtredingen van de warenwetgeving. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer de toekenning van een transitievergoeding en de betaling van de bonussen over 2021 en 2022.

Oordeel

Transitievergoeding

Kern van het verwijt van werkgeefster aan werknemer is dat hij zelfstandig en op eigen initiatief heeft bewerkstelligd dat in de facturen van de Chinese partij bij wie de gluten werden ingekocht de transportkosten kunstmatig werden verhoogd en het bedrag van die verhoging in mindering werd gebracht op de werkelijke prijs van de gluten met het doel om met deze valse/onjuiste facturen de Amerikaanse importheffing te beperken. Met een en ander heeft werkgeefster voldoende onderbouwd dat werknemer heeft bewerkstelligd dat in de facturen van Phoenix de transportkosten kunstmatig werden verhoogd en het bedrag van die verhoging in mindering werd gebracht op de werkelijke prijs van de gluten. Werknemer had in zijn positie en verantwoordelijkheid moeten inzien dat met een dergelijke verschuiving in plaats van splitsing werkgeefster of bedrijf B werd blootgesteld aan het risico van ontdekking door de Amerikaanse douaneautoriteiten, met alle kwalijke gevolgen die ontdekking zou kunnen hebben voor bedrijf B dat in belangrijke mate afhankelijk is of was van toegang tot de Amerikaanse markt. De rechtbank komt dan ook tot de conclusie dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Het niet toekennen van een transitievergoeding is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar.

Bonusuitkering

De rechtbank zal het verzoek tot uitkering van een bonus over 2021 toewijzen en over 2022 afwijzen. De aanspraak op een bonus betreft in geld vastgesteld loon, waarvan de hoogte afhankelijk is van de administratie van werkgeefster. Zoals overwogen heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld. Indien als gevolg daarvan zijn aanspraak op bonus over 2021 hoger uitvalt dan het geval zou zijn geweest indien hij niet zich schuldig had gemaakt aan ernstig verwijtbaar handelen, is het verschil te beschouwen als schade als gevolg van dat ernstig verwijtbaar handelen. Voor die schade van werkgeefster is werknemer slechts aansprakelijk in geval van opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de beoordeling volgt dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer. Evenmin is, in het licht van de beoordeling, voldoende onderbouwd dat de aanspraak van werknemer op de overeengekomen bonus over 2021 naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is of in strijd is met goed werknemerschap. Het bepaalde in de arbeidsovereenkomst brengt mee dat werknemer geen recht heeft op een bonus over 2022.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:1867

Zaaknummer: C/02/403833 / HA RK 22-233

Rechters: C. Kool

Advocaten: J.A. de Waard, R.E.N. Ploum en D. van Gerven

Wetsartikelen: 6:162 BW, 7:661 BW en 7:673 BW