

RECHTSPRAAK

## werknemer/Brush HMA BV

### ***Ontslag statutair directeur wegens verlies aan vertrouwen in vruchtbare samenwerking niet kennelijk onredelijk. Bonusregeling heeft geen discretionair karakter. Overtreding geheimhoudingsbeding. Matiging boete***

Werknemer is op 1 januari 2010 voor onbepaalde tijd in dienst getreden als statutair directeur van Brush, onderdeel van de Melrose groep. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een bonusregeling en een geheimhoudingsbeding overeengekomen. In de algemene vergadering van aandeelhouders van 16 november 2010 is besloten tot onmiddellijk ontslag van werknemer als statutair directeur en opzegging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de contractuele opzegtermijn van vier maanden. Werknemer vordert schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag en betaling van de bonus over 2010. In reconventie vordert Brush betaling van verbeurde boetes wegens overtreding van het geheimhoudingsbeding.

De rechtbank oordeelt dat geen sprake is van kennelijk onredelijk ontslag. Gelet op het niveau van de functie van statutair directeur die werknemer bij Brush bekleedde, was het verlies van vertrouwen van de aandeelhoudster in een vruchtbare samenwerking in beginsel een voldoende grond voor ontslag. Er is verschil van mening ontstaan over de beslissing van werknemer om twee leden van het managementteam op non-actief te stellen, waardoor het verlies aan vertrouwen is ontstaan. Niet gezegd kan worden dat er sprake was van een valse of voorgewende reden voor ontslag. Ook het beroep op het gevolgcriterium faalt. De gevolgen van het ontslag voor werknemer zijn weliswaar ernstig, daartegenover staat dat Brush op haar beurt een groot belang bij het ontslag had, omdat van haar niet kon worden gevergd haar onderneming te blijven laten leiden door een directeur in wie zij geen vertrouwen meer had, met alle gevolgen van dien voor de bedrijfsvoering. Daar staat voorts tegenover dat de in acht genomen contractuele opzegtermijn van vier maanden drie maanden langer is dan de in dit geval toepasselijke wettelijke termijn van een maand.

Ten aanzien van de bonusregeling wordt overwogen dat, anders dan Brush stelt, de bonusregeling geen discretionair karakter heeft. Brush heeft gesteld dat in de sollicitatiegesprekken met werknemer tegen hem is gezegd dat de bonusregeling discretionair was en dat werknemer daarmee heeft ingestemd. Brush zal worden toegelaten bewijs te leveren voor deze stelling. Indien Brush niet in het bewijs slaagt, zal de bonus worden toegewezen conform het contractuele maximum van de bonus van 75% van het jaarsalaris.

Voorts wordt geoordeeld dat werknemer het geheimhoudingsbeding heeft geschonden door de brief waarin de bonusregeling (Melrose Incentive Plan 2010) was uitgewerkt bij de beslagstukken aan vijf partijen uit te reiken. Dat Brush schade heeft geleden is niet duidelijk geworden, anders dan dat is gebleken dat ten minste een van de derden-beslagenen schriftelijk kenbaar heeft gemaakt zich aan het beslag zelf te hebben geërgerd. De rechtbank acht de onderhavige schending relatief minder ernstig in verhouding tot vele andere denkbare schendingen van de contractuele verplichtingen waarop dezelfde boete is gesteld. Voorts, gezien de aard van de overeenkomst (arbeidsovereenkomst) en de omstandigheden waaronder het beding is ingeroepen (ontslag), matigt de rechtbank de boete voor de vijf overtredingen, waarvan drie bij aan elkaar gelieerde partijen, tot in totaal € 10.000.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 30-11-2011

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2011:BU9536

**Zaaknummer:** 373596 / HA ZA 11-545

**Rechters:** L.J. Sarlemijn

**Advocaten:** A.G.M. Lieshout en H.W.P. van den Hout

**Wetsartikelen:** 7:681 BW