

RECHTSPRAAK

werknemer/ATP Electronics Europe B.V.

Ontslag statutair bestuurder is kennelijk onredelijk, onder meer omdat werknemer voor zijn ziekmelding niet is aangesproken op klachten over functioneren. Schadevergoeding € 45.000. Discretionaire bevoegdheid bij toekennen bonus wordt begrensd door normen goed werkgeverschap.

Werknemer is sinds 2002 in dienst van ATP, een bedrijf dat memoryproducten verkoopt en produceert. Op 1 januari 2007 is werknemer benoemd tot statutair bestuurder van ATP. Op 15 augustus 2011 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 5 september 2011 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat werknemer arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte en dat de klachten onder meer verband houden met het werk en de werkomstandigheden. Werknemer zou het werk per 16 april 2012 voor een aantal uur hervatten, maar is niet verschenen en heeft zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat sprake is van een arbeidsconflict. Op 19 juni 2012 heeft werknemer zijn werkzaamheden hervat. Op diezelfde dag heeft ATP werknemer een uitnodiging overhandigd voor de algemene vergadering van aandeelhouders van ATP (hierna: de ava) op 19 juli 2012 met als agendapunt zijn ontslag. Werknemer is vanaf 19 juni 2012 vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Op 19 juli 2012 is werknemer door de ava ontslagen als statutair bestuurder van ATP. De arbeidsovereenkomst is door ATP met inachtneming van de opzegtermijn opgezegd tegen 30 september 2012. Werknemer stelt dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Hij stelt dat sprake is van een voorgewende reden en beroept zich op het gevolgen criterium.

De rechtbank oordeelt als volgt. Dat de werkelijke reden voor de opzegging is gelegen in de arbeidsongeschiktheid van werknemer is niet komen vast te staan, zodat het beroep op een voorgewende reden faalt. Ten aanzien van het gevolgen criterium wordt overwogen dat de stelling dat ATP een verwijt kan worden gemaakt van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid van werknemer, onvoldoende is onderbouwd. ATP heeft zich voldoende ingespannen voor de re-integratie van werknemer. De in de bijlage bij de uitnodiging voor de ava genoemde ontslagredenen kunnen worden onderverdeeld in (1) redenen die (indirect) te maken hebben met werknemers arbeidsongeschiktheid en re-integratie en (2) redenen die te maken hebben met het functioneren van werknemer als statutair bestuurder. Wat betreft de eerste categorie redenen heeft ATP voldoende aannemelijk gemaakt dat de opzeggingsgrond is gelegen in het feit dat zij het vertrouwen in

werknemer had verloren doordat hij weigerde samen te werken met zijn plaatsvervanger, geringe bereidheid toonde mee te werken aan het re-integratieplan en zich – gedurende zijn afwezigheid – toegang had verschaft tot bedrijfsinformatie die niet voor hem bestemd was. Wat betreft de tweede categorie redenen is niet gebleken dat werknemer voor zijn ziekmelding (met uitzondering van de bedrijfsresultaten en het niet volgen van de concernstrategie) is aangesproken op klachten van werknemers, zijn stijl van leidinggeven of het frustreren van vergaderingen. Hiervan kan ATP een verwijt worden gemaakt. Op dit punt heeft ATP gehandeld in strijd met de normen van goed werkgeverschap. Voorts heeft ATP niet duidelijk gemaakt waarom zij werknemer nu juist op 19 juni 2012, de eerste dag dat hij, na een eerder mislukte poging tot re-integratie en na de mediation, zijn werkzaamheden hervatte, binnen anderhalf uur ontslag heeft aangezegd. De opzegging is kennelijk onredelijk.

Ten aanzien van de schadevergoeding wordt overwogen dat duidelijk is dat de financiële gevolgen van het ontslag voor werknemer ernstig zijn, beoordeeld naar het tijdstip van het ontslag. Voor wat betreft de kansen van werknemer op de arbeidsmarkt kunnen na de opzegging ontstane omstandigheden echter een aanwijzing zijn voor wat op het beoordelingsmoment kon worden verwacht. De rechtbank heeft dan ook meegewogen dat werknemer vanaf 1 oktober 2012 gedurende twintig uur per week werkzaam is bij X. Alles afwegend wordt een schadevergoeding van € 45.000 bruto in dit geval redelijk geacht. De gevorderde immateriële schadevergoeding wordt afgewezen. Ten aanzien van een over 2011 en 2012 gevorderde bonus wordt het volgende overwogen. Het gebruik van een eventuele discretionaire bevoegdheid van de directie in Taiwan wordt begrensd door de in artikel 7:611 BW neergelegde normen van goed werkgeverschap. Het is aan ATP om ter zake van de uitkering van bonussen aan haar personeel een eenduidig beleid te voeren en dit beleid binnen de onderneming kenbaar te maken. Door in 2011 zonder enige onderbouwing of uitleg een ten opzichte van de voorgaande jaren substantieel lager bedrag en het ten opzichte van het overige personeel van ATP laagste bedrag aan bonus toe te kennen heeft ATP gehandeld in strijd met de norm van goed werkgeverschap. De gemiddelde bonus over de vier voorafgaande jaren bedroeg ongeveer € 14.000. Gelet op het reeds betaalde bedrag van € 4.324 zal de rechtbank een bedrag van € 9.676 aan bonus over het jaar 2011 toewijzen. De door ATP genoemde regel dat men het gehele kalenderjaar in dienst moet zijn om aan het eind van het jaar bonus uitgekeerd te krijgen is niet onredelijk. Gelet op het feit dat werknemer in 2012 geen werkzaamheden heeft verricht voor ATP, wordt het gevorderde bedrag aan pro rata bonus over 2012 afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-08-2014

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2014:7137

Zaaknummer: C/10/437472 / HA ZA 13-1143

Rechters: C. Sikkel, W.J.J. Wetzels en A. Boer

Advocaten: J.L. Sintemaartensdijk en D.P. van Straten

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:681 BW