

RECHTSPRAAK

werknemer/WTS Energy Holding BV

Ontslag CFO wegens verlies van vertrouwen mede gezien diens positie niet kennelijk onredelijk. Geen sprake van een voorgewende reden, bestaande uit het ontslaan van een werknemer die niet met pensioen wenst te gaan.

Werknemer is op 1 april 2005 bij de rechtsvoorganger van WTS in dienst getreden. Hij was laatstelijk werkzaam als Chief Financial Officer (CFO)/statutair directeur/lid managementteam tegen een brutomaandsalaris van € 11.070 inclusief vakantietoeslag. Hij was tevens statutair directeur van True Capital Investments BV (hierna: TCI), enig aandeelhouder en bestuurder van WTS. Werknemer zelf was tevens minderheidsaandeelhouder (4,99%) in TCI. Tijdens de aandeelhoudersvergadering van 16 april 2012 is werknemer ontslagen als statutair directeur van TCI. Bij aandeelhoudersbesluit van WTS van 18 april 2012 is werknemer ook ontslagen uit zijn functie van statutair directeur van WTS. WTS heeft bij brief van 18 april 2012 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd met inachtneming van de geldende opzegtermijn zodat de arbeidsovereenkomst eindigde per 1 juli 2012. In het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is aan werknemer een vergoeding toegekend van € 50.000 bruto, die hem ook is uitbetaald. Werknemer vordert € 267.100 wegens kennelijk onredelijk ontslag.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is van oordeel dat in het midden kan blijven waardoor het conflict precies is ontstaan en is geëscaleerd nu het in elk geval genoegzaam is gebleken dat op enig moment de meerderheid van de aandeelhoudersvergadering, inclusief de professionele investeerders, het vertrouwen in werknemer heeft opgezegd, wat uiteindelijk heeft geleid tot het voorliggende ontslag. Werknemer is op zijn niet goed functioneren aangesproken en diverse incidenten – zoals een rentelening zonder rentecompensatie, liquiditeitsplanning en het cashflowmanagement niet op orde en aanzienlijke debiteurenrisico zonder verhoging van verzekering – bevestigen het beeld van WTS. Het hof betreft bij dit oordeel de bijzondere positie van werknemer als statutair directeur, van zowel (de dochtermaatschappij) WTS als (de moedervenootschap) TCI, tegen de achtergrond van de omstandigheid dat hij tevens aandeelhouder van TCI was alsmede zijn functie als CFO en lid van het managementteam. Dit alles brengt met zich dat vertrouwen van (mede)aandeelhouders cruciaal is voor het functioneren van een werknemer als werknemer. Dat de afweging van aandeelhouders en/of de vennootschap ook anders had kunnen uitvallen, kan wellicht aan werknemer worden toegegeven maar dat maakt de ontslagaanzegging in het licht van de hiervoor weergegeven terughoudende toetsingsmaatstaf nog niet kennelijk onredelijk. Dat de vertrouwensbreuk in

overwegende mate aan WTS is toe te rekenen is niet gebleken. Dat sprake zou zijn van een voorgewende reden – de werkelijk reden zou zijn geweest, aldus werknemer, dat hij niet met pensioen wenste te gaan met 65 jaar – acht het hof niet-gegrond.

Het hof is van oordeel dat het beroep op het gevolgen criterium niet opgaat, gelet op: de omstandigheid dat de werkgever een reëel belang heeft bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in verband met het verlies van vertrouwen; de omstandigheid dat werknemer tot aan zijn 65e een 100% inkomen houdt door WW en beëindigingsvergoeding. Met de rechtbank is het hof van oordeel dat door middel van de toekenning van een vergoeding van € 50.000 WTS werknemer voldoende is tegemoetgekomen. Dit geldt ook voor (de overbrugging van) de periode van 1 juli tot 1 december 2012 ter aanvulling op zijn werkloosheidsuitkering (die door werknemer zelf is becijferd op een bedrag van € 40.350); het feit dat werknemer heeft nagelaten enig inzicht te geven in de financiële gevolgen van zijn ontslag en meer in het bijzonder van zijn financiële positie daarna, zodat het hof er niet van kan uitgaan dat deze zodanig was dat hij om die reden wilde/moest doorwerken; de omstandigheid dat werknemer tot december 2011 niet duidelijk heeft gemaakt dat hij tot na zijn 65e wilde blijven werken; werknemers belang in verband met het 'cashen' van zijn aandelen onvoldoende gewicht in de schaal legt, mede gezien het feit dat werknemer ook na het ontslag aandeelhouder bleef.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-07-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:5485

Zaaknummer: 200.133.948

Rechters: P.L.R. Wefers Bettink, M.F.J.N. van Osch en A.E.B. ter Heide

Advocaten: A. Schippers en L.N. Schallenberg

Wetsartikelen: 7:681 BW