

RECHTSPRAAK

## werknemer/X c.s.

***Ontslag op staande voet statutair bestuurder is niet rechtsgeldig, omdat dringende reden niet gelijktijdig is medegedeeld. Bovendien is geen sprake van dringende reden. Afwijzing schadevergoeding vanwege het niet kunnen uitoefenen toegekende opties, omdat gefixeerde (en niet volledige) schadevergoeding is gevorderd.***

Werknemer is in 1986 in dienst getreden van een rechtsvoorganger van X. Sinds 1995 is hij statutair bestuurder. Binnen de Nederlandse Synergy groep fungeerde werknemer als CEO. In de arbeidsovereenkomst is een contractuele beëindigingsvergoeding opgenomen. Voorts is in de arbeidsovereenkomst een opzegtermijn van zes maanden voor werknemer en twaalf maanden voor X opgenomen. Op 16 juli 2013 is werknemer door de AVA op staande voet ontslagen als statutair bestuurder. Hieraan worden de volgende redenen ten grondslag gelegd: het handelen in strijd met de interne 'capex'-richtlijnen (investering in een nieuw barcodesysteem en verbouwing in Duiven), het niet informeren van het hoofdkantoor over het (te hoog) schatten van omzet en het niet bespreken met het hoofdkantoor of met AH van het feit dat AH ten onrechte facturen betaalde voor minitainer en de beslissing om posten van de minitainers als omzet vrij te laten vallen. Werknemer vordert onder meer voor recht te verklaren dat X schadeplichtig is, betaling van gefixeerde schadevergoeding, voor recht te verklaren dat het ontslag kennelijk onredelijk is en dat de reden van de opzegging niet in overwegende mate is gelegen in handelen of nalatigheden van werknemer. Ook vordert hij betaling van een schadevergoeding die niet lager is dan de volgens de arbeidsovereenkomst verschuldigde schadevergoeding.

De rechtbank oordeelt als volgt. Uitgaande van de bekendheid met de dringende reden op 1 juli 2013, de datum waarop de rapporten van PwC beschikbaar waren, is het ontslag onverwijld gegeven, ook al zou het rapport van PwC geen nieuwe relevante feiten hebben opgeleverd. X heeft direct nadat het rapport van PwC klaar was, het ontslag aangezegd. Het was aan X om het in de AVA genomen ontslagbesluit en de ontslagredenen meteen na de AVA aan werknemer mede te delen. Dat is niet gebeurd. Vast staat immers dat werknemer de AVA niet heeft bijgewoond, dat X nadien geen mededeling aan werknemer heeft gedaan van zijn ontslag en dat de notulen eerst op 24 juli 2013 (acht dagen na het ontslag) aan (de advocaat van) werknemer zijn toegezonden. Aldus is de dringende reden niet 'gelijktijdig' met het ontslag medegedeeld zoals artikel 7:677 lid 1 BW voorschrijft en is er sprake van een onregelmatige opzegging waardoor X schadeplichtig is geworden. Werknemer heeft ter zake de gefixeerde schadevergoeding als bedoeld in artikel 7:680 lid 1 BW gevorderd. Gelet op het forfaitaire

karakter van de gefixeerde schadevergoeding en op de daarmee samenhangende eenvoud van berekening ligt het in de rede om de term 'in geld vastgesteld loon' restrictief te verstaan, zodat bonussen en soortgelijke variabele beloningsbestanddelen, waarvan de hoogte niet eenvoudig is vast te stellen, in beginsel buiten de reikwijdte van dat begrip vallen. De gevorderde bonus over het boekjaar 2013/2014 wordt derhalve afgewezen. Het beroep van X op matiging ex artikel 7:680 lid 5 slaagt. Nu vaststaat dat werknemer in de 'referteperiode' (de periode van 16 juli 2013 tot 1 augustus 2014) inkomsten uit ander werk heeft gehad, wordt de gefixeerde schadevergoeding met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn (vier maanden) toegewezen: een bedrag van € 99.145,93.

Partijen zijn in artikel 11 van de arbeidsovereenkomst een beëindigingsregeling overeengekomen voor het geval er sprake was van opzegging door (thans) X zonder dat werknemer in overwegende mate een verwijt kan worden gemaakt van de reden van opzegging. Partijen hebben hiermee in ieder geval beoogd dat er bij ontslag op staande voet geen aanspraak op de overeengekomen vergoeding bestond. In dat licht dient te worden beoordeeld of hetgeen X aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd een dringende reden oplevert. Geoordeeld wordt dat dat niet het geval is. Werknemer kan slechts worden verweten dat hij eind 2011/begin 2012 voor wat betreft de investering in het nieuwe barcodesysteem heeft gehandeld in strijd met de interne richtlijnen (zonder dat hij daar op dat moment van op de hoogte was). Dit is een verwijt van relatief geringe ernst dat gelet op de persoonlijke omstandigheden, waaronder het lange en smetteloze dienstverband van werknemer, geen ontslag op staande voet rechtvaardigt. De andere verwijten worden werknemer ten onrechte gemaakt en leiden er niet toe dat sprake is van een dringende reden. Niet is komen vast te staan dat werknemer 'UK headquarters' – vrij vertaald – gedurende een lange periode verkeerd heeft geïnformeerd over verschillende belangrijke zaken. Wel was er sprake van een vertrouwensbreuk. Deze is echter niet in overwegende mate gelegen in handelingen of nalatigheden van werknemer. Dat betekent dat de door werknemer op grond van de overeenkomst gevorderde schadevergoeding zal worden toegewezen (€ 715.550 bruto). Werknemer vordert ook schadevergoeding vanwege het niet kunnen uitoefenen van de in het jaar 2010 en 2011 toegekende opties. Hij stelt daartoe dat het ontslag voor X plc kennelijk reden was om hem niet in staat te stellen de in 2010 aan hem toegekende opties daadwerkelijk uit te oefenen. Aan de vraag of X en X plc vereenzelvigd dienen te worden, wordt niet toegekomen. Werknemer heeft ervoor gekozen ter zake de gefixeerde (en niet een volledige) schadevergoeding te vorderen. Hij kan daarnaast geen aanspraak maken op (aanvullende) schadevergoeding vanwege het niet kunnen uitoefenen van opties.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 18-02-2015

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2015:1087

**Zaaknummer:** C/10/442136 / HA ZA 14-59

**Rechters:** C. Sikkel, F. Damsteegt-Molier en J.A. Moolenburgh

**Advocaten:** T. van der Windt

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:68o BW