

RECHTSPRAAK

## werknemer/Pet Nutrition B.V.

***Ontslag statutair bestuurder niet kennelijk onredelijk. Van werkgeefster kon niet gevergd worden dat zij haar onderneming laat leiden door een statutair directeur in wie zij geen vertrouwen meer had.***

### *Feiten*

Werknemer is op 8 december 1997 in dienst getreden bij Pet Nutrition Manufacturing. Vanaf 26 oktober 2009 was werknemer statutair bestuurder van Pet Nutrition Manufacturing. Met ingang van 1 augustus 2012 is werknemer in dienst getreden bij Pet Nutrition en was hij feitelijk niet meer werkzaam voor Pet Nutrition Manufacturing. Per 10 december 2012 is werknemer benoemd tot statutair directeur van Pet Nutrition. Werknemer is per 18 april 2013 formeel teruggetreden als statutair bestuurder van Pet Nutrition Manufacturing. Bij Pet Nutrition Manufacturing heeft een interne financiële controle plaatsgevonden en is een aantal (mogelijke) onregelmatigheden aangetroffen in de administratie. Besloten is werknemer te schorsen, zodat voornoemde (mogelijke) onregelmatigheden nader konden worden onderzocht. Bij besluit van 2 augustus 2013 is werknemer met onmiddellijke ingang ontslagen als statutair directeur. Werknemer vordert onder meer vernietiging van het ontslagbesluit en wedertewerkstelling, dan wel een gefixeerde schadevergoeding en vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Bij het bestreden vonnis van 22 april 2015 is de rechtbank tot de slotsom gekomen dat het schorsingsbesluit noch het ontslagbesluit nietig of vernietigbaar is. Voorts is de rechtbank tot het oordeel gekomen dat niet kan worden vastgesteld dat Pet Nutrition in strijd met de algemeen aanvaarde beginselen van goed werkgeverschap heeft gehandeld en dat geen sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag.

### *Oordeel*

#### *Geldigheid ontslag en kennelijk onredelijkheid*

Aan de wettelijke en statutaire vereisten voor het besluit om werknemer als bestuurder te ontslaan is voldaan en Pet Nutrition heeft bij het nemen van dat besluit jegens werknemer voldoende zorgvuldigheid in acht genomen. Verder is onder meer bepalend dat werknemer als statutair bestuurder werkzaam was. Daarmee is zijn positie niet vergelijkbaar met die van een gewone werknemer. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat werknemer reeds sinds 26 oktober 2009 statutair bestuurder van Pet Nutrition Manufacturing was, een zustervenootschap met dezelfde aandeelhouder, en daar werkzaam was in een vergelijkbare

financiële functie. Gelet daarop gaat het hof dan ook voorbij aan het vermoeden van werknemer dat hij bij Pet Nutrition als statutair bestuurders is benoemd teneinde hem gemakkelijker, met minder financiële gevolgen voor Pet Nutrition, te kunnen ontslaan. Met de rechtbank is het hof van oordeel dat Pet Nutrition voldoende heeft aangetoond dat hoe dan ook sprake was van een gebrek aan vertrouwen in het functioneren van werknemer en dat dit gebrek kon leiden tot de beëindiging van diens arbeidsovereenkomst. Daarbij weegt het hof mee dat het onderzoek bij Pet Nutrition Manufacturing de periode van 2010 tot en met juni 2013 bestreek, dat werknemer bij die vennootschap financieel eindverantwoordelijk was tot en met juli 2012, derhalve een aanzienlijk deel van de periode waarop het onderzoek betrekking had, en dat werknemer met ingang van 1 augustus 2012 een vergelijkbare functie bij Pet Nutrition is gaan vervullen. Het hof komt tot het oordeel dat het besluit waarbij werknemer als bestuurder is ontslagen, niet nietig is. Met de rechtbank is het hof van oordeel dat van Pet Nutrition niet geveerd kon worden dat zij haar onderneming (mede) laat leiden door een statutair directeur in wie zij geen vertrouwen meer had vanwege haar vaststelling in een intern verricht onderzoek dat er sprake was van verwijtbare fouten in de boekhouding en administratie onder financiële verantwoordelijkheid van deze bestuurder in een vergelijkbare functie binnen de groep. Om die reden kon van Pet Nutrition ook niet verwacht worden dat zij werknemer nog een verbeterkans zou bieden. Ook is het hof van oordeel dat Pet Nutrition niet in strijd heeft gehandeld met de eisen die aan een goed werkgever gesteld mogen worden en dat de beëindiging van het dienstverband niet kennelijk onredelijk kan worden geacht. Verder kan niet worden gezegd dat, gelet op alle omstandigheden, de gevolgen van de opzegging voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van Pet Nutrition bij de opzegging.

#### *Loon*

Met de rechtbank is het hof van oordeel dat onder omstandigheden ook een overeengekomen bonus als een vaste looncomponent moet worden beschouwd. Dat is met name het geval indien de bonus periodiek (i.c. jaarlijks) min of meer routinematig wordt uitgekeerd, dus een structureel karakter heeft en niet afhankelijk pleegt te zijn van een discretionaire beslissing van de directie of aandeelhouders. Naar het oordeel van het hof mocht werknemer er bij zijn overstap van Pet Nutrition Manufacturing naar Pet Nutrition (binnen hetzelfde concern) in beginsel van uitgaan dat de bonusregeling hetzelfde zou zijn. Het hof is dan ook van oordeel dat de rechtbank terecht heeft overwogen dat tot het loon ook de bonus moet worden gerekend en dat die bonus dient mee te tellen voor de berekening van de hoogte van de gefixeerde schadevergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 06-03-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2018:885

**Zaaknummer:** 200.175.683\_01

**Rechters:** J.A.M. van Schaik-Veltman, H.E. HAE Uniken Venema en A.W. Rutten

**Advocaten:** P.F. van Esseveldt en J. Stolk

**Wetsartikelen:** 2:8 BW, 2:14 BW, 2:15 BW, 7:628 lid 3 BW, 7:629 lid 8 BW en 7:681 (oud) BW