

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

<p>Ontbindingsverzoek nadat werkneemster – directrice en statutair bestuurder – de UBO van werkgeefster verkeerd zou hebben voorgelicht en een belang van hem in een CV zou hebben afgetroggeld voor een veel te lage prijs. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Billijke vergoeding van meer dan een half miljoen. Gedrag UBO aan werkgeefster toegerekend.</p>

Feiten

Werkneemster is directrice en statutair bestuurster van werkgeefster. De ultimate beneficial owner (UBO) van werkgeefster is X. Een van de taken van werkneemster was het beheer van het privévastgoed van X, waaronder zijn belang in Y CV. X houdt twintig procent van de aandelen in Y CV. Op een gegeven moment wordt besloten dat werkneemster het belang van X overneemt voor € 100.000 (in het kader van een aan haar toegekende beloning), op basis van de presumptie, die werkneemster X zou hebben voorgehouden, dat het bedrijfspand van Y CV € 2.600.000 waard was. Het bedrijfspand wordt echter kort daarna voorkocht voor € 3.800.000. Volgens werkgeefster wist werkneemster dat het pand meer waard was dan de door haar voorgehouden € 2.600.000. Daarnaast beschuldigt werkgeefster werkneemster ervan haar zakelijke creditcard te hebben gebruikt voor een vakantie op de Malediven. Werkneemster is sinds 9 januari 2017 arbeidsongeschikt. Op 3 augustus 2018 vindt een aandeelhoudersvergadering plaats waarin werkneemster wordt ontslagen. Werkgeefster verzoekt de rechtbank de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e- dan wel g-grond. Werkneemster erkent dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar stelt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van werkgeefster en eist een billijke vergoeding.

Oordeel

Waarde bedrijfspand

Vaststaat dat werkneemster tijdens een lunchbijeenkomst in 2016 X heeft geïnformeerd over Y CV in het kader van een door X aan haar toe te kennen extra beloning. Die informatie betrof de looptijd van het (huur)contract, de huurprijs en de financieringsvoorwaarden, de erfpachtcanon en de toen bekende taxatiewaarde van het pand van € 2.600.000. Ook is

komen vast te staan dat het werknemster is geweest, die X heeft voorgesteld dat zij van hem de 20%-participatie in Y CV zou kopen voor een bedrag van € 100.000. Tevens staat vast dat werknemster tijdens het lunchgesprek X niet heeft gewezen op de WOZ-waarde van het pand in 2016, die was vastgesteld op bijna € 3.000.000. Daarnaast staat vast dat X werknemster een ander belang had aangeboden. Onweersproken is door werknemster gesteld dat de daarmee te behalen winst voor haar op termijn vele malen hoger zou zijn geweest dan de winst die zij kon behalen met Y CV. Naar het oordeel van de rechtbank is niet komen vast te staan dat werknemster X bewust verkeerd of onvolledig heeft geïnformeerd over de waarde van het pand van Y CV. Dat werknemster in 2015 via via kennis heeft genomen van de richtprijs van het pand volgens twee bouwmanagementbureaus zegt niets over de bij haar in 2016 bekende taxatiewaarde van het pand. Het feit dat werknemster de WOZ-waarde niet heeft vermeld maakt het voorgaande niet anders. Werknemeester heeft voorts onweersproken gesteld dat op het moment van aankoop van de participatie geen enkele concrete koper in beeld was en het bestuur van de Stichting Y CV zich destijds op het standpunt stelde dat er geen verkoop van het pand zou plaatsvinden, tenzij een koper een uitzonderlijk hoge prijs zou betalen. Bovendien is in drie taxatierapporten de waarde van het pand rond de € 2.600.000 gewaardeerd. De rechtbank overweegt bovendien dat werkgeefster noch X enige moeite heeft genomen zichzelf beter te laten voorlichten over de reële marktwaarde van het pand; X bezat het pand al sinds 1999 en kende alle ins en outs met betrekking tot de financiering, de huurder, de duur van de huurovereenkomst en hij was op de hoogte van een van de taxatierapporten. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werknemster is geen sprake.

Vakantie Malediven

Ten aanzien van de vakantie op de Malediven, die werknemster door werkgeefster aangeboden had gekregen wegens goede prestatie, overweegt de rechtbank dat nergens uit blijkt dat werknemster gehouden was een deel zelf te betalen. Ook op dit punt is geen sprake van enig ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

Verstoorde arbeidsverhouding

Omdat werknemster erkent dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding gaat de rechtbank tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over. De rechtbank stelt voorop dat het gedrag van X aan werkgeefster kan worden toegerekend. Het is steeds X geweest die de visie en strategie van werkgeefster bepaalde en niet werkgeefster zelf; X is steeds 'het hogere niveau' (zoals genoemd in de rapportage arbeidskundig onderzoek) binnen werkgeefster. Werkgeefster heeft jegens werknemster ernstig verwijtbaar gehandeld. Op geen enkel moment is zij persoonlijk met werknemster in gesprek gegaan en zij is meer dan een jaar in het ongewisse gelaten. De duurzaam verstoorde relatie is in overwegende mate aan X – en dus aan werkgeefster – toe te rekenen. In het verlengde hiervan is het ook ernstig verwijtbaar dat werknemster, een statutair directeur met zo'n lang en vlekkeloos dienstverband, zonder enige vorm van communicatie niet meer werd toegelaten tot haar werkzaamheden en geen toegang meer had tot het netwerk en haar e-mail. Daarbij heeft X twee keer een

mediationtraject stuk laten lopen en heeft het UWV geoordeeld dat werkgeefster haar re-integratieverplichting niet voldoende heeft nageleefd.

Billijke vergoeding

Niet in geschil is dat werknemster tijdens haar lange dienstverband altijd uitstekend heeft gefunctioneerd en altijd zeer positief is beoordeeld. Dat wordt nog eens onderstreept door de haar aangeboden reis naar de Malediven en de aan haar toegekende beloning. Werkneemster valt na het aflopen van de opzegtermijn (in eerste instantie) terug op een WW-uitkering. Voorts zal zij moeite hebben – gezien haar leeftijd (62 jaar), gebrek aan opleiding, hoge salaris en opgelopen imagoschade – een nieuwe passende en vergelijkbare werkring te vinden. Hiermee rekening houdend en het feit dat werkgeefster de arbeidsrelatie tot een abrupt einde heeft laten komen, stelt de rechtbank de billijke vergoeding vast op € 550.000. Daarnaast heeft werknemster recht op de transitievergoeding ad ongeveer € 250.000. Tevens wordt werknemster een pensioenvordering ad € 22.000 toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 17-09-2018

Zaaknummer: C/01/333960