

## RECHTSPRAAK

***AvA-ontslag casinodirecteur wegens tegenvallende resultaten voldoet aan h-grond noch d-grond. Billijke vergoeding € 90.000.****Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2016 in dienst getreden bij Merkur als operationeel manager Nederland. Per 1 januari 2018 is werknemer aangesteld als operationeel directeur en is hij benoemd tot statutair directeur c.q. bestuurder van Merkur. Het laatstverdiende salaris van werknemer bedraagt € 6.610,50 exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Merkur is onderdeel van de Duitse Gauselmann Groep en is bestuurder van zes verschillende casino's in Nederland. Ieder casino heeft een casinomanager die rapporteert aan de operationeel directeur. In 2016 heeft Merkur Operative Standards ontwikkeld. In maart/april 2019 is werk gemaakt van het implementeren van deze 'standards' in Nederland. In juli wordt melding gemaakt dat uit audits blijkt dat Nederland achterblijft. Als werknemer vraagt om opheldering krijgt hij te horen dat flowcharts en procesbeschrijvingen ontbreken. In augustus blijkt bij een nieuwe audit dat de standards nog niet volledig zijn geïmplementeerd. In februari wordt werknemer uitgenodigd voor een gesprek in Duitsland. Daar wordt medegedeeld dat Merkur niet met werknemer wenst verder te werken. Werknemer wordt als bestuurder en werknemer ontslagen. Volgens werknemer ontbreekt een redelijke grond en is bovendien sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

*Oordeel*

De rechtbank oordeelt als volgt.

*H-grond: tegenvallende resultaten vallen onder d-grond*

De rechtbank volgt de stelling van Merkur dat ontslag uit de statutaire positie in zijn algemeenheid (per definitie) met zich brengt dat de arbeidsrelatie een 'lege huls' is geworden en daarmee een voldragen h-grond oplevert, niet. Ook na het ontslag uit de statutaire positie kan de arbeidsovereenkomst om verschillende redenen blijven voortbestaan, bijvoorbeeld omdat partijen dat overeenkomen of vanwege arbeidsongeschiktheid. Verder brengt de systematiek van de wet met zich dat ook voor de beëindiging van de arbeidsrechtelijke relatie tussen een statutair directeur en een vennootschap een redelijke ontslaggrond aanwezig moet zijn en dat wanneer deze ontbreekt, op verzoek van de gewezen statutair directeur een billijke vergoeding toegekend kan worden. In het kader van de h-grond voert Merkur verder aan dat werknemer verantwoordelijk is voor het algehele operationele resultaat van Merkur en dat de operatie ernstige gebreken liet zien, dat werknemer er niet in is geslaagd de geldende

Operative Standards te implementeren en een duurzaam personeelsbestand op te bouwen. Naar het oordeel van de rechtbank zien deze omstandigheden op de d-grond en niet op de h-grond, zodat deze redenen niet kunnen worden meegewogen bij de beoordeling of sprake is van een (voldragen) h-grond.

*D-grond: ook bestuurder dient tijdig gewezen te worden op niet-goed functioneren*

De rechtbank stelt met betrekking tot de d-grond voorop dat Merkur weliswaar in grote mate beoordelingsvrijheid toekomt over de vraag of een statutair directeur disfunctioneert, maar dat dit niet wegneemt dat ook een statutair directeur op zijn vermeende disfunctioneren gewezen moet worden en in de gelegenheid moet worden gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Merkur heeft aangevoerd dat het disfunctioneren van werknemer voortvloeit uit het niet behalen van de targets in de doelovereenkomst, de teleurstellende resultaten van de mystery visits, officiële bezoeken, en audits, en het verloop van het Integration Project. Uit de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting is het de rechtbank gebleken dat Merkur niet tevreden was met het reilen en zeilen van de casino's van Merkur in Nederland en dat zij werknemer daarvoor verantwoordelijk houdt. Voor de rechtbank is het niet duidelijk geworden of werknemer hiervan een verwijt te maken valt. Wat voor de rechtbank wel duidelijk is geworden, is dat Merkur werknemer niet, dan wel onvoldoende, (tijdig) in kennis heeft gesteld en in onvoldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld om dat functioneren te verbeteren.

*Billijke vergoeding ex artikel 7:682 BW: waarde van de niet herstelbare arbeidsovereenkomst*

Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de rechtbank rekening met alle omstandigheden van het geval. De rechtbank neemt daarbij de duur van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt in acht. Tevens houdt de rechtbank rekening met het concurrentiebeding (voor de duur van een jaar). Ten slotte overweegt de rechtbank dat het, mede gezien de functie van werknemer en het daarbij vereiste wederzijdse vertrouwen, niet aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst nog enkele jaren, althans tot de pensioengerechtigde leeftijd van werknemer, had geduurd. Al het voorgaande in aanmerking nemende, bepaalt de rechtbank de billijke vergoeding op € 90.000 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 16-06-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2020:5158

**Zaaknummer:** C/15/301754 / HA RK 20/62

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** K. Hakvoort en M.C.V. Dornstedt

**Wetsartikelen:** 7:682 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:669 lid 3 sub i BW