

RECHTSPRAAK

Logica Nederland BV/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst Global Alliance Microsoft Director. Pensioencompensatie wordt betrokken bij berekening B-factor, aangezien dit een aanzienlijke, structurele, overeengekomen en vaste looncomponent is

Werknemer is in 1992 bij Logica in dienst getreden. Hij is laatstelijk werkzaam in de functie van Global Alliance Microsoft Director. Werknemer heeft in 2008 en 2009 diverse waarschuwingen gekregen voor het sturen van ongepaste berichten naar collega's en in verband met het onderhouden van een meer dan zakelijke of vriendschappelijke relatie met een secretaresse en het achterhouden van de waarheid daarover. In 2009 is werknemer een laatste waarschuwing gegeven. Begin 2012 zijn er klachten geweest van collega's en van Microsoft over wangedrag van werknemer tijdens twee vergaderingen. Thans verzoekt Logica ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu er geen vruchtbare samenwerking meer mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt overwogen dat aan de incidenten in 2008 en 2009 geen zwaar gewicht wordt toegekend. Beoordelingen nadien zijn in 2009 en 2010 goed geweest. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat werknemer zich tijdens de vergaderingen heeft misdragen. Werknemer heeft zich weliswaar kritisch opgesteld, maar heeft zich niet verwijtbaar gedragen. Dat Logica werknemer op verzoek van Microsoft heeft vervangen, valt in de risicosfeer van Logica. Een vergoeding met $C=1,3$ wordt in dit geval billijk geacht. Er wordt bij de vaststelling van de vergoeding echter geen rekening gehouden met een bonus. Vastgesteld is dat in het verleden steeds een bonus is uitgekeerd, maar ook staat vast dat werknemer in 2008 geen bonus heeft ontvangen, in verband met een disciplinaire maatregel, en dat in 2011 vanwege de financiële resultaten evenmin een bonus is uitgekeerd. De pensioencompensatie van werknemer wordt betrokken bij de berekening van de B-factor. Op zichzelf heeft Logica terecht opgemerkt dat volgens Aanbeveling 3.3 het werkgeversaandeel pensioenpremie niet tot de beloning wordt gerekend. Uit de stukken blijkt echter dat de pensioencompensatie waar het hier om gaat aan medewerkers is toegekend als een vaste, persoonlijke toeslag, die door de medewerkers naar eigen keuze kan worden besteed, en die niet hoeft te worden gebruikt om het verlies in pensioenopbouw te compenseren. Gelet daarop heeft de pensioencompensatie overwegend het karakter van een aanzienlijke, structurele, overeengekomen en vaste looncomponent, en is deze compensatie niet vergelijkbaar met een werkgeversaandeel pensioenpremie. Tot slot wordt een vergoeding van € 5000 voor aandelen- en optieschade toegekend. De gevorderde

kosten voor rechtsbijstand worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-05-2012

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2012:BW8623

Zaaknummer: 399245 OA VERZ 12-72

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: G.A. Tsiris en H.J.A. Knijff

Wetsartikelen: 7:685 BW