

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek Senior Sales Director. Werkgeefster neemt maatregelen om te voorkomen dat collega naar concurrent vertrekt. Bedrijfsbelang prevaleert. Werknemer behoort, gelet op zijn functie, een meer dan gemiddeld incasseringsvermogen te hebben. C=0,1.

Werknemer is sinds 1995 in dienst. Laatstelijk is hij werkzaam in de functie Senior Sales Director Commercial Industries Benelux. Werknemer is per 1 maart 2013 gepromoveerd tot zijn huidige functie. Er waren nog twee andere interne kandidaten voor de functie van Senior Sales Director, waaronder mevrouw X. X heeft aangegeven ergens anders te gaan werken. Zij heeft aangegeven op basis van bepaalde voorwaarden toch bij werkgeefster te willen blijven. Een van deze voorwaarden was dat zij niet meer rechtstreeks aan werknemer zou rapporteren, maar aan A. Werkgeefster heeft dit verzoek ingewilligd. Tussen partijen is vervolgens een conflict ontstaan. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een vergoeding met C=2 (€ 632.499 bruto). Hij is van mening dat werkgeefster buiten hem om besluiten heeft genomen in strijd met het geldende matrixmodel en dat hij niet gesteund is door de organisatie. Daarnaast stelt hij dat zijn functie is uitgehold. Door gedurende de mediation binnen de onderneming breed bekend te maken dat X aan A zou gaan rapporteren is het vertrouwen definitief en onherstelbaar geschaad. Werkgeefster heeft een zelfstandig tegenverzoek ingediend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Ten aanzien van de vraag in wiens risicosfeer de ontbindingsgrond ligt en aan wie eventueel een verwijt kan worden gemaakt, wordt het volgende overwogen. Toen bekend werd dat X mogelijk naar de concurrent Microsoft zou vertrekken, is begrijpelijk dat snel gehandeld moest worden omdat – naar werkgeefster stelt en naar het oordeel van de kantonrechter voldoende gebleken is – een groot belang op het spel stond. Dat hierover contact heeft plaatsgevonden met meerderen in de lijn (in plaats van met de direct functioneel meerdere, conform het matrixmodel) is daarom te rechtvaardigen. Anderzijds is wel begrijpelijk dat werknemer zich gepasseerd heeft gevoeld, omdat hij buiten het beslisproces is gehouden en pion lijkt te zijn geworden in een machtspeel, hetgeen hij kennelijk als een ondermijning van zijn positie heeft ervaren. Werknemer stelt daarnaast dat er sprake is van een uitholling van zijn functie, doordat op 29 oktober 2013 werd bevestigd dat X en haar team onder zijn verantwoordelijkheid zouden worden weggenomen. Hoewel strikt genomen geen sprake is van een functiewijziging, maar werknemer stelt dat de uitholling van de functie wel zodanig is

dat in redelijkheid niet van hem kan worden verwacht dat hij deze functie blijft uitoefenen, wordt aansluiting gezocht bij het arrest Stoof/Mammoet (HR 11 juli 2008, *JAR* 2008/204). Aan de criteria uit dit arrest is voldaan. Hierbij wordt in aanmerking genomen dat werknemers op dit niveau – vlak onder de directie, met een hoog inkomen en een grote verantwoordelijkheid – een meer dan gemiddeld incasservermogen behoren te hebben. Werknemer had in dit geval moeten accepteren dat het bedrijfsbelang werkgeefster geen andere keus liet dan de maatregel te nemen die zij heeft genomen. Anderzijds had de besluitvorming wellicht wat zorgvuldiger kunnen gebeuren door werknemer, die immers de direct leidinggevende van X was, wat eerder dan thans gebeurd is bij de besluitvorming te betrekken. In het licht hiervan, alsmede gelet op het feit dat werknemer een lang dienstverband heeft gehad waarbij hij altijd goed heeft gefunctioneerd, wordt een vergoeding met $C=0,1$ toegekend (afgerond € 35.000 bruto).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-05-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:2408

Zaaknummer: 2866405 UE VERZ 14-163 RK/4062

Rechters: P. Krepel

Advocaten: A.W. Brantjes en S.A. Durve

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:611 BW