

RECHTSPRAAK

Ruijs Visual Computing B.V./werknemer

***Disfunctioneren commercieel directeur niet komen vast te staan.
Omdat over de verschuldigdheid van de bonus in een andere procedure
wordt geprocedeerd, wordt bij vaststelling B-factor in
ontbindingsprocedure uitgegaan van een in redelijkheid vastgestelde
gemiddelde bonus van € 6.000 bruto per maand.***

Werknemer (52 jaar) is op 1 augustus 2001 in dienst getreden van RVC. Hij is thans in dienst als commercieel directeur. Tussen partijen is een geschil ontstaan omtrent de hoogte van de door RVC aan werknemer te betalen bonus met betrekking tot de jaren 2012 en 2013.

Werknemer vordert in een procedure betaling van een bedrag van € 149.000 bruto. In de onderhavige procedure verzoekt RVC ontbinding wegens disfunctioneren. RVC stelt jarenlang pogingen te hebben ondernomen om het functioneren van werknemer te verbeteren.

Werknemer is uiteindelijk niet bereid geweest om een functiewijziging te accepteren of daarover nader te onderhandelen. Nadat werknemer in zijn verweerschrift primair tot afwijzing van het ontbindingsverzoek had geconcludeerd, en subsidiair tot ontbinding onder toekenning van een vergoeding van € 524.988,22 bruto (C=2), heeft hij ter zitting zijn primaire standpunt laten varen en verklaard dat zijn verweer (tevens) dient te worden opgevat als een zelfstandig tegenverzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beide partijen zijn het erover eens dat de arbeidsrelatie zodanig is verstoord, dat verdere samenwerking niet mogelijk is. De arbeidsovereenkomst zal daarom op die grond worden ontbonden, en wel per 1 december 2014. Werknemer heeft verzocht de ontbinding niet eerder dan per 1 januari 2015 uit te spreken omdat hij anders geen aanspraak kan maken op een bonus over 2014, maar de kantonrechter gaat daaraan voorbij. De strekking van een ontbindingsprocedure is immers dat op korte termijn duidelijkheid ontstaat over de voortzetting van het dienstverband.

In deze procedure is onvoldoende duidelijk geworden welke concrete verwijten RVC werknemer precies maakt. Werknemer stelt terecht dat hem geen verbetertraject is aangeboden, en dat de mediation (die immers gericht was op het normaliseren van de verhoudingen binnen het salesteam) niet als zodanig kan worden aangemerkt. Voorts is voldoende aannemelijk dat het geschil tussen partijen over de berekening van de bonus over 2012 voor een groot gedeelte debet is geweest aan de verslechtering van de verhoudingen. Dat

werknemer groot belang aan de bonus hechtte is begrijpelijk, nu deze de laatste jaren 50% van zijn inkomen heeft bedragen. RVC heeft de zaak onnodig op scherp gezet. Uit de stukken blijkt dat RVC werknemer geen inzage in de cijfers wenst te geven, terwijl werknemer op grond van artikel 7:619 BW op zijn minst wel recht heeft op overlegging van zodanige bewijsstukken als hij nodig heeft om de berekening van de bonus te kunnen controleren. Het functioneren van werknemer was wellicht voor verbetering vatbaar, maar was niet zo ernstig onder de maat als RVC stelt. De verstoring van de arbeidsrelatie is voor een groot gedeelte aan RVC te wijten. Voorts wordt in aanmerking genomen dat RVC ter zitting heeft verklaard dat zij werknemer ontslaat uit het non|concurrentiebeding (het relatiebeding en het geheimhoudingsbeding blijven gehandhaafd). Er wordt een vergoeding toegekend met $C = 0,9$. Er is geen aanleiding vooruit te lopen op de nog in te voeren Wet werk en zekerheid, zoals RVC heeft verzocht. Met betrekking tot de B-factor is de kantonrechter (met partijen) van oordeel dat de bonus bij de berekening van het gemiddelde salaris dient te worden betrokken, nu deze een substantieel deel van de beloning uitmaakt. Het bedrag van de bonus waarop werknemer aanspraak heeft zal worden vastgesteld door de bodemrechter. In het kader van deze ontbindingsprocedure zal de kantonrechter ter vaststelling van de B-factor op basis van de in deze procedure betrokken stellingen in redelijkheid een gemiddeld bedrag tot uitgangspunt nemen. Uiteraard is de bodemrechter op geen enkele wijze aan dit uitgangspunt gebonden. Bij de vastlegging van de B-factor wordt uitgegaan van een bedrag van € 6.000 bruto aan bonus per maand. Er wordt een vergoeding van afgerond € 192.500 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-11-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:5428

Zaaknummer: 3433689 AE VERZ 14-170 PK/1097

Rechters: P. Krepel

Advocaten: Y.A.E. Vlassenroot en P. van den Berg

Wetsartikelen: 7:685 BW