

RECHTSPRAAK

Gaming Support B.V./werknemer

Nu vruchtbare samenwerking tussen CFO en CEO ontbreekt is sprake van verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Ontbinding arbeidsovereenkomst met CFO. D-grond tot g-grond laten ontwikkelen levert ernstig verwijtbaar handelen werkgever op. Billijke vergoeding (€ 50.000).

Feiten

Werknemer is sinds 1999 in dienst bij (een rechtsvoorganger van) Gaming Support B.V. (hierna: GS), momenteel als CFO. Uit overgelegde e-mailcorrespondentie blijkt dat de verhouding tussen werknemer en de CEO van GS niet erg soepel verloopt. Op 24 februari 2016 vond een beoordelingsgesprek met werknemer plaats. Werknemer kreeg van GS een matige beoordeling. Werknemer heeft zich begin maart 2016 ziek gemeld. Op 10 juni 2016 was werknemer weer beter. GS heeft werknemer op 14 juni 2016 op non-actief gesteld, omdat er volgens GS sprake was van chaos binnen de financiële afdeling. GS verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer verzoekt primair het verzoek van GS af te wijzen en subsidiair het verzoek toe te wijzen onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

De kantonrechter is van oordeel dat van de g-grond sprake is. Gelet op de centrale en belangrijke positie die de CFO binnen het management van de onderneming inneemt, is een zekere mate van vertrouwen van en vruchtbare samenwerking met de CEO een vereiste. Nu dat ontbreekt is sprake van een verstoring van de arbeidsverhouding die niet alleen ernstig is, maar ook een verstoring die fundamenteel is en niet op korte termijn te herstellen is. Dat van een zodanige verhouding sprake is, valt ook af te leiden uit de aard van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. De gespannen arbeidsrelatie heeft immers kennelijk een zodanige uitwerking gehad op zijn gemoedstoestand dat hij daardoor ziek geworden is. Werknemer erkent overigens dat GS 'de deur volledig heeft dichtgegooid en dat de weg terug is afgesloten'. Een terugkeer van werknemer, die inmiddels bijna een jaar uit de roulatie is, biedt dan ook geen reëel perspectief. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 mei 2017.

Transitievergoeding

Nu aan alle voorwaarden van artikel 7:673 BW is voldaan is GS aan werknemer een transitievergoeding verschuldigd. Het bruto maandloon van € 7575 wordt vermeerderd met $\frac{1}{36}$ van de overeengekomen winstuitkeringen die verschuldigd waren in de drie kalenderjaren voorafgaande aan het einde van de arbeidsovereenkomst. In dit kader moeten twee geschilpunten beoordeeld worden: (1) is de variabele beloning 2015 rechtsgeldig opgeschort en (2) kan in dit kader veronderstellenderwijs ervan uitgegaan worden van een aan 2015 gelijke winstuitkering voor het jaar 2016 bij de berekening van de transitievergoeding. De kantonrechter beschouwt de winstuitkering/bonusregeling als een primaire arbeidsvoorwaarde waaraan voor de wijziging de eis gesteld mag worden dat GS daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken (art. 7:613 BW). De enkele verwijzing naar 'de ontwikkelingen binnen GS' en verwijzing naar 'onregelmatigheden' zonder dat blijkt dat werknemer daar iets mee van doen heeft, vindt de kantonrechter onvoldoende zwaarwegend om de bonusregeling op te schorten. Wetend dat hij daarmee van het formele pad afwijkt, zal de kantonrechter in dit kader om praktische redenen en ter wille van de voortgang van de procedure veronderstellen dat de jaarwinst over 2016 gelijk is aan 2015 zodat de variabele beloning vastgesteld wordt op € 934,17 ($11.420 + 11.105 + 11.105 = 33.360 : 36$).

Billijke vergoeding

In eerste instantie stond het gestelde disfunctioneren van werknemer centraal in de relatie tussen werknemer en de CEO waarna het geschil zich ontwikkeld heeft in een richting die uiteindelijk uitmondde in een verstoorde arbeidsverhouding. Dat de d-grond zich uiteindelijk ontwikkeld heeft in de g-grond, leidend tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, wordt door de kantonrechter GS als ernstig verwijtbaar handelen en nalaten aangerekend. Gezien de functie, leeftijd en staat van dienst, verdiende werknemer een bejegening die van meer respect getuigt dan feitelijk heeft plaatsgevonden. Bij de beoordeling van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding zoekt de kantonrechter aansluiting bij het loon dat werknemer verdiend zou hebben indien hem de gelegenheid gegeven zou zijn zijn functioneren te verbeteren. De hoogte van de billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 50.000 bruto.

Conclusie

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, met toekenning van de transitievergoeding ad € 66.845 en een billijke vergoeding ad € 50.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2017:949

Zaaknummer: 5574813

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: H. Moltmaker en O.J. Praamstra

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW