

RECHTSPRAAK

## Chipsoft B.V./werknemer

***Werkgever die eenzijdig en onterecht bonusbetalingen stopzet en na een ‘wildplasincident’ werknemer direct op non-actief stelt en zijn toegang tot de bedrijfssystemen blokkeert, stuurt willens en wetens aan op einde dienstverband en handelt ernstig verwijtbaar. Billijke vergoeding ad € 60.000.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 april 2000 in dienst getreden van Chipsoft B.V. Chipsoft ontwikkelt en implementeert innovatieve software voor de zorgsector. Werknemer is werkzaam in de functie van consultant en domeinverantwoordelijke koppelingen en geeft leiding aan ongeveer twintig consultants. Naast salaris heeft werknemer recht op een vaste eindejaarsuitkering en heeft hij vanaf 2011 maandelijks een substantieel bedrag aan bonus ontvangen: over de jaren 2011 tot en met 2016 zijn maandelijks bonusbedragen uitgekeerd ter hoogte van circa € 40.000 bruto per jaar. In 2017 werd een maandelijks bonusbedrag van € 3.750 bruto en in 2018 € 4.557,73 bruto per maand betaald. De betaling van de bonus van werknemer is in februari 2018 (eenzijdig) stopgezet. Werknemer is begin 2019 naar Curaçao geweest met zo'n 22 andere medewerkers om software te implementeren in een ziekenhuis daar. In de nacht van 30 op 31 januari 2019 heeft werknemer bij terugkomst op het resort waar hij verbleef naast en/of tegen een auto geplast. Deze auto bleek toe te behoren aan de beheerder van het resort. Camerabeelden van het ‘plasincident’ zijn doorgestuurd naar de directie van Chipsoft. Werknemer is op 1 februari 2019 met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld. Chipsoft verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- dan wel de g-grond en daarbij te bepalen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer heeft eveneens ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, alsmede toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en veroordeling van Chipsoft tot betaling van de bonus vanaf 1 februari 2018.

### *Oordeel*

#### *Ontbindingsverzoek*

Nu vaststaat dat de arbeidsverhouding tussen partijen is verstoord, ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer is volgens de kantonrechter geen sprake, hoewel het plasincident een leidinggevende onwaardig en laakbaar is. Werknemer heeft direct zijn wildplasactie toegegeven en excuses gemaakt. Het

is, kortom, een incident geweest waarvoor een stevige waarschuwing zou hebben volstaan. De kantonrechter weegt hierbij mee dat gesteld noch gebleken is dat Chipsoft een beleid hanteert ten aanzien van alcoholgebruik tijdens dienstreizen en dat er geen eerdere incidenten rondom functioneren of gedrag van werknemer zijn geweest.

#### *Tegenverzoek werknemer – vergoedingen*

De transitievergoeding ten bedrage van € 86.193 bruto wordt toegewezen, nu de hoogte daarvan niet althans niet gemotiveerd is betwist en van ernstige verwijtbaarheid van werknemer geen sprake is. De kantonrechter is verder van oordeel dat met het eenzijdig en onterecht stopzetten van de bonusbetalingen in februari 2018, de verhouding tussen partijen onder druk is komen te staan. Door vervolgens naar aanleiding van iets wat afgedaan had moeten worden met een waarschuwing, werknemer direct op non-actief te stellen en tegelijkertijd zijn toegang tot alle bedrijfssystemen te blokkeren én hierbij te blijven ondanks aandringen van de gemachtigde van werknemer tot overleg, heeft Chipsoft willens en wetens aangestuurd op beëindiging van het dienstverband zonder dat hiervoor voldoende grond aanwezig was. Daarmee heeft zij ernstig verwijtbaar gehandeld. Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding gaat de kantonrechter uit van het salaris inclusief 13e maand, vakantietoeslag en de gemiddelde bonus, waarmee het maandsalaris afgerond op € 11.300 bruto neerkomt. Al met al bepaalt de kantonrechter de billijke vergoeding op € 60.000 bruto.

#### *Tegenverzoek werknemer – bonus*

De vordering strekkende tot betaling van de bonus vanaf 1 februari 2018 wordt toegewezen. Berekend tot de datum van einde van het dienstverband komt dit neer op ruim € 90.000 bruto. Vast staat dat werknemer gedurende meerdere jaren een substantieel bedrag als bonus maandelijks uitgekeerd heeft gekregen, waarmee deze vergoeding een arbeidsvoorwaarde is geworden die niet eenzijdig mocht worden gewijzigd of stopgezet.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 30-04-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2019:4769

**Zaaknummer:** 7548859 EA VERZ 19-118

**Rechters:** E.J. van der Molen

**Advocaten:** M.E.J. van Gelderen en J.M.P. Verkaart

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW