

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de h-grond. Verschil van inzicht tussen partijen ten aanzien van de invulling van de functie. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld zodat een billijke vergoeding van € 100.000 wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2019 voor onbepaalde tijd bij Delin Capital Asset Management UK Limited (hierna: Delin) in dienst getreden in de functie van Managing Director Benelux. In de arbeidsovereenkomst is een bonusregeling opgenomen. Op 5 februari 2020 heeft Delin aan werknemer kenbaar gemaakt dat zij tot een beëindiging van het dienstverband wenst te komen. In deze procedure verzoekt Delin daarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-, d-, g- of i-grond. Werknemer verzoekt bij wijze van zelfstandig tegenverzoek afwijzing van de ontbinding, en subsidiair toewijzing van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 528.600, alsmede betaling van de performancebonus.

*Oordeel**Ontbinding*

Naar het oordeel van de kantonrechter is in het onderhavige geval sprake van een verschil van inzicht ten aanzien van de invulling van de functie van Managing Director Benelux. De kantonrechter is van oordeel dat gelet op dit verschil van inzicht sprake is van een voldragen h-grond voor ontbinding. Werknemer had een hooggeplaatste functie en uit de naar voren gebrachte stellingen en overgelegde stukken leidt de kantonrechter af dat werknemer wordt verweten dat hij onvoldoende leiderschap toonde en sturing gaf aan Delin Benelux. Dat werknemer worstelde met de rol van Managing Director, is door hem in zekere zin ook erkend. Daarnaast volgt uit diverse door Delin overgelegde e-mailberichten dat Delin sedert april 2019 haar zorgen omtrent het gebrek aan structuur, rolverdeling en prioriteiten heeft geuit en zij werknemer heeft verzocht om zijn verantwoordelijkheid te nemen. Het is de kantonrechter dan ook niet, althans onvoldoende, gebleken dat het onvoldoende innemen van de leiderschapsrol was gelegen in het door werknemer genoemde gebrek aan formele bevoegdheden. Delin heeft werknemer wel een zekere mate van vrijheid gegeven, maar werknemer heeft zijn verantwoordelijkheden in de ogen van Delin uiteindelijk onvoldoende naar zich togetrokken. Werknemer vervulde zijn functie daarom niet op de wijze zoals Delin voor ogen stond. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat de Board het vertrouwen in werknemer in januari 2020 heeft opgezegd. Voorgaande maakt dat ook in een nog niet uitgekristalliseerd stadium van disfunctioneren of een verstoorde arbeidsrelatie wel sprake kan zijn van een

voldragen h-grond. De kantonrechter is verder van oordeel dat herplaatsing niet in de rede ligt. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt derhalve toegewezen.

Tegenverzoeken werknemer

Nu van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer niet gebleken is en door Delin ook is erkend dat zij gehouden is tot betaling van de transitievergoeding, ligt deze voor toewijzing gereed. In het onderhavige geval wordt bij de berekening van de transitievergoeding enkel uitgegaan van de bonus over het kalenderjaar 2019. Anders dan door Delin betoogd, wordt daarbij wel uitgegaan van het totaalbedrag van € 195.000 aan bonus. Nu uit de arbeidsovereenkomst volgt dat Delin deze bonus verschuldigd is over het jaar 2019, brengt een redelijk uitleg van het Besluit naar het oordeel van de kantonrechter met zich dat de omstandigheid, inhoudende dat partijen voor wat betreft de uitvoering van hun afspraak ervoor hebben gekozen om een deel van de bonus in 2020 uit te betalen, nog niet maakt dat dit deel in het onderhavige geval niet meegenomen dient te worden bij de berekening van de transitievergoeding. Uitgaande van een gemiddelde bonuscomponent van € 16.250 en een einde dienstverband per 1 september 2020, bedraagt de transitievergoeding € 19.559,79 bruto. Dit bedrag wordt dan ook toegewezen. Verder is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Delin, op grond waarvan ook een billijke vergoeding wordt toegewezen. Delin heeft naar het oordeel van de kantonrechter prematuur gehandeld en heeft aan werknemer onvoldoende gelegenheid geboden om zijn functie uit te oefenen in lijn met hetgeen Delin voor ogen stond. Gelet op de uitgangspunten uit de New Hairstyle-beschikking van de Hoge Raad acht de kantonrechter in het onderhavige geval een bedrag van € 100.000 bruto aan billijke vergoeding op zijn plaats. Tot slot staat de kantonrechter bewijslevering door werknemer toe ten aanzien van de performancebonus. De beslissing hieromtrent wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:5918

Zaaknummer: 8466060 VZ VERZ 20-7648

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: R.C.M. Andriessen en M.J.G.A. van Gelder

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW