

RECHTSPRAAK

Nu verstoorde arbeidsverhouding veel gewicht in de schaal legt – werknemer erkent de verstoring – en er tevens sprake is van ‘enig disfunctioneren’, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op de i-grond (cumulatie d- en g-grond).

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2018 voor onbepaalde tijd bij AFA Dispensing Group B.V. (hierna: AFA) in dienst getreden als CFO, tegen een salaris van € 16.135,20 bruto per maand (exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten). AFA verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, op de d-grond, de h-grond dan wel de i-grond. Werknemer heeft zelfstandige tegenverzoeken gedaan, namelijk – onder meer – tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, onder toekenning van een billijke vergoeding, een tweetal bonussen over het jaar 2020 en de transitievergoeding.

*Oordeel**Ontbindingsverzoek AFA op de d- en de h-grond*

De kantonrechter overweegt allereerst dat van een voldragen d-grond geen sprake is. Vanaf december 2018 heeft AFA aan werknemer te kennen gegeven dat zijn functioneren op bepaalde punten voor verbetering vatbaar was. De kantonrechter stelt echter vast dat, wat hiervan ook zij, het functioneren van werknemer in 2019 is beoordeeld met ‘very good’. Bij deze beoordeling zijn ook zogenoemde KPI’s voor het jaar 2020 vastgesteld, maar deze kunnen – mede gezien de zeer positieve beoordeling van het functioneren van werknemer – bepaald niet worden begrepen in het kader van een verbeterplan. Bovendien zijn de KPI’s niet voldoende concreet geformuleerd. Van een duidelijk verbetertraject is dan ook geen sprake geweest. Ook het verzoek op de h-grond wordt afgewezen, nu uit de stellingen van AFA niet blijkt dat sprake is van een verschil van inzicht met werknemer over de koers van het bedrijf. Hetgeen AFA in het kader van de h-grond aanvoert, komt in wezen neer op disfunctioneren en een verstoorde relatie.

Ontbindingsverzoek AFA op de i-grond (cumulatie g- en d-grond)

Tijdens de mondelinge behandeling is van de zijde van AFA desgevraagd toegelicht dat zij in het kader van de i-grond ook wenst in te brengen dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Overwogen wordt dat de verstoorde arbeidsrelatie in dit geval veel gewicht in de schaal legt bij de beoordeling. Werknemer erkent dat er een verstoorde arbeidsrelatie is. De

verhoudingen lijken met name door de onderhavige procedure ernstig te zijn verslechterd. Voorts wordt bij de beoordeling in het kader van de i-grond in aanmerking genomen dat wel enig disfunctioneren op bepaalde aspecten aan de orde is. Zo heeft AFA bij herhaling kenbaar gemaakt dat werknemer te gedetailleerd rapporteert. Alles afwegende komt de kantonrechter tot de slotsom dat, gezien het grote gewicht dat toekomt aan de omstandigheden betreffende de g-grond en in veel mindere mate de omstandigheden betreffende de d-grond, voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever geveerd kan worden. Het ontbindingsverzoek wordt daarom toegewezen op de i-grond.

Overig

Het verzoek van werknemer om toekenning van de bonussen wordt afgewezen. AFA heeft een inzichtelijke en begrijpelijke motivering gegeven voor het niet toekennen van de EBIT-bonus over 2020 – een besluit dat niet alleen werknemer betreft, maar alle MT-leden – en ten aanzien van de KPI-bonus komt AFA ruimte toe om te beoordelen of werknemer de KPI's heeft behaald en zij heeft afdoende toegelicht dat dit niet het geval is. Werknemer maakt wel terecht aanspraak op de transitievergoeding, die wordt vastgesteld op € 29.923,05 (i-vergoeding, factor 1,25). Voor een billijke vergoeding is slechts plaats indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van AFA en daarvan is niet gebleken.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2021:4237

Zaaknummer: 9031318

Rechters: J.J. Janssen

Advocaten: H.P. Kamerbeek en Ph. Ekering

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW