

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding waarbij werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Toekenning billijke vergoeding en transitievergoeding. Het tegenverzoek van de werknemer om de werkgever te veroordelen tot betaling van een winstdeling wordt toegewezen tot een bedrag van ruim € 485.000 bruto.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2018 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Schadenberg Groep B.V. (hierna: Schadenberg) in de functie van operationeel directeur tegen een salaris van € 10.613,03 bruto per maand. Tussen partijen is een opzegtermijn van vier maanden overeengekomen. Schadenberg is een onderneming die zich bezighoudt met grond-, weg- en waterbouw, dakwerken, tuinen, drinkwatersystemen en vastgoed en maakt onderdeel uit van een concern. In oktober 2020 en mei 2021 hebben er voortgangsgesprekken plaatsgevonden tussen de enig aandeelhouder en bestuurder van het concern en werknemer. Werknemer zou op een aantal competenties onvoldoende functioneren en tevens zou er sprake zijn van een afname van het draagvlak binnen het MT. In november 2021 ontvangt werknemer de mededeling dat een nieuwe financieel directeur wordt aangesteld, die alle taken van werknemer overneemt. De werkplek van werknemer wordt leeggehaald. Vervolgens vinden gesprekken plaats over herplaatsing en het recht op een winstdeling. Een deel van deze gesprekken is opgenomen. Partijen bereiken geen overeenstemming over een beëindigingsregeling. Schadenberg verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, omdat werknemer geen toegevoegde waarde laat zien in de uitoefening van zijn functie. Werknemer verzet zich tegen de verzochte ontbinding omdat de arbeidsverhouding niet ernstig en duurzaam is verstoord en Schadenberg in feite als grond voor ontbinding aanvoert dat er sprake is van disfunctioneren. Werknemer verzoekt bij tegenverzoek Schadenberg te veroordelen tot betaling van een winstdeling van € 871.947,10 bruto. Deze regeling staat niet op papier.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er een redelijke grond is voor ontbinding, omdat de arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Schadenberg heeft op de zitting herhaald en benadrukt dat zij geen enkel vertrouwen meer heeft in werknemer. Werknemer heeft in reactie daarop erkend dat er onder die omstandigheden geen zinvolle voortzetting van de arbeidsovereenkomst meer mogelijk is. Herplaatsing ligt gelet op de aard

en achtergrond van de verstoorde arbeidsverhouding dan ook niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 oktober 2022 ontbonden. De kantonrechter stelt vast dat Schadenberg aan haar verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten grondslag heeft gelegd dat de arbeidsverhouding is verstoord, omdat werknemer “*geen toegevoegde waarde laat zien in de uitoefening van zijn functie*”. Werknemer heeft het standpunt ingenomen dat het verzoek van Schadenberg in feite gaat over zijn disfunctioneren en dat de verstoorde arbeidsverhouding daardoor is ontstaan. Dat betekent dat bij de beoordeling van de vraag of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Schadenberg ook moet worden betrokken of Schadenberg de verplichtingen is nagekomen die gelden in geval van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren. De kantonrechter volgt het standpunt van werknemer dat Schadenberg hem niet tijdig op de hoogte heeft gesteld van het disfunctioneren en dat er ook geen sprake is geweest van een deugdelijk verbetertraject. Aan de hand van de stukken en het ter zitting behandelde blijkt dat werknemer alleen in oktober 2020 op een voldoende duidelijke wijze is gewezen op verbeterpunten ten aanzien van zijn functioneren, zij het zeer beperkt en weinig concreet, maar daarna niet meer. Dat betekent dat werknemer niet tijdig en deugdelijk op de hoogte is gesteld van het disfunctioneren en dat Schadenberg hem niet serieus en reëel gelegenheid tot verbetering heeft geboden. Schadenberg heeft op onjuiste wijze een beëindiging van de arbeidsovereenkomst nagestreefd wegens disfunctioneren en daarbij haar verplichtingen als werkgever in ernstige mate geschonden, waarmee zij een verstoring van de arbeidsverhouding heeft geforceerd. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe ter hoogte van € 25.000 en een transitievergoeding van € 52.308,36 bruto. De kantonrechter is ten aanzien van de winstdeling van oordeel dat werknemer met de overgelegde opnames van de gesprekken tussen hem en de enig aandeelhouder van respectievelijk 1 en 14 december 2021 voldoende bewijs heeft geleverd van de door hem gestelde overeenkomst over de winstdeling. Schadenberg heeft niet betwist dat die gesprekken hebben plaatsgevonden en dat de opnames die gesprekken juist weergeven. Aan de hand van de overgelegde jaarstukken wordt Schadenberg veroordeeld tot betaling van een bedrag van in totaal € 485.939,85 bruto aan winstdeling over de jaren 2018, 2019 en 2020. Daarnaast zal Schadenberg worden veroordeeld tot betaling van 5% van de winst over 2021, binnen een maand na vaststelling van de definitieve jaarstukken en de winst van Schadenberg over 2021.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:4675

Zaaknummer: 9665104\AO VERZ 22-4

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: W. Hovingh en M.H.A. Gobes

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 BW, 7:669 lid 3 BW en 7:686a lid 1 en lid 6 BW