

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst aspirant-partner ontbonden op de i-grond, ondanks onvoldragen d- en g-grond en het feit dat werkgever steken heeft laten vallen rond (mogelijke) herplaatsing. Transitievergoeding (€ 27.391,80) en billijke vergoeding (€ 50.000) toegekend.

Feiten

Metyis B.V. is een internationaal opererend consultancybedrijf met meer dan 800 werknemers wereldwijd, waarvan 200 in Nederland werken. Werknemer is sinds 1 mei 2019 in dienst bij Metyis in Nederland, met de titel “partner”. Hoewel hij nog niet als partner deelneemt, is het de bedoeling dat hij op korte termijn doorgroeit naar een partnerpositie. Vanaf het begin heeft hij de bijbehorende taken en verantwoordelijkheden gekregen en verdient hij € 13.490,74 bruto per maand, exclusief bonus en overige emolumenten. Werknemer verhuist met zijn gezin vanuit India naar Nederland en maakt gebruik van de 30%-regeling voor expats. Na enkele maanden constateert Metyis dat zijn werkwijze niet voldoet aan de omzetverwachtingen voor de partnerpositie. Een partner begeleidt hem aanvankelijk drie maanden, gevolgd door een verlenging van drie maanden. Na de begeleiding werkt werknemer nog op directeursniveau, maar wordt hij ontheven van enkele partnertaken. In september 2023 kondigt Metyis de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan, waarna werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden. Er ontstaan geschillen over de afspraken en de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Metyis betaalt geen salaris voor de eerste twee weken van mei 2024 en verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-, g- of i-grond, met een transitievergoeding van € 26.093 bruto. Werknemer verzet zich tegen deze verzoeken, vordert betaling van loon voor mei 2024, wedertewerkstelling met een dwangsom van € 5.000 per dag, en in geval van ontbinding een transitievergoeding volgens artikel 7:673 BW, 1,5 keer deze vergoeding bij ontbinding op de i-grond, een billijke vergoeding van € 537.000 bruto, en niet-handhaving van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst (i-grond)

Dat werknemer heeft gedysfunctioneerd is niet komen vast te staan. Het enkele feit dat hij de door Metyis gewenste omzet van € 2 miljoen niet heeft behaald, is daartoe onvoldoende. Ook van een verstoorde arbeidsverhouding is geen sprake. Pas sinds onderhandelingen rond het door Metyis gewenste einde van het dienstverband zijn er fricties ontstaan. Er is op geen enkel

moment getracht de tijdens de onderhandelingen ontstane verstoring op te heffen. Van een voldragen g-grond is dan ook geen sprake. Anderzijds geldt wel dat werknemer had moeten begrijpen dat op zijn niveau en met zijn inkomen, bij een bedrijf als dat van Metyis, bepaalde financiële verwachtingen horen. Dat er dan bij omzetten die niet in de buurt komen van hetgeen als verwachting is aangegeven, problemen rijzen, ligt voor de hand. Werknemer heeft daarin een eigen verantwoordelijkheid. Hij had aan de bel moeten trekken, hetgeen hij gedurende meerdere jaren niet (voldoende) heeft gedaan. De kantonrechter overweegt dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden op basis van een combinatie van omstandigheden (i-grond). Ondanks een onvoldragen d- en g-grond en het feit dat Metyis steken heeft laten vallen rond de (mogelijke) herplaatsing van werknemer, maken voornoemde omstandigheden de ontbinding noodzakelijk. Het lijkt onrealistisch dat werknemer succesvol terugkeert naar zijn functie, en voortzetting van het dienstverband zou waarschijnlijk leiden tot verdere geschillen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 september 2024.

Vergoedingen

De kantonrechter kent een transitievergoeding toe, berekend op € 27.391,80 bruto. De kantonrechter ziet aanleiding om werknemer in dit geval de maximale aanvullende vergoeding van 50% (€ 13.695,90 bruto) toe te kennen. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat werknemer geen serieus verbetertraject is aangeboden in 2023 en dat er geen gesprek over herplaatsing heeft plaatsgevonden. De kantonrechter oordeelt dat Metyis zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen bij haar streven naar beëindiging van het dienstverband. Het gaat eenvoudigweg niet aan om een werknemer te verstaan te geven dat hij moet vertrekken en hem vervolgens te verwijten een 'gentlemen's agreement' te schenden als hij daar niet onmiddellijk mee instemt en elders werk vindt. Ook de wijze waarop door Metyis is onderhandeld, is niet fraai te noemen. Dit geldt temeer indien – zoals hier – de werkgever de werknemer in het buitenland heeft geworven. Voor wat betreft de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter mee dat ook de werknemer een aandeel heeft in het geschil. Werknemer wist of kon weten welke verwachtingen bij Metyis leefden, en heeft niet zelf bij Metyis aan de bel getrokken toen zijn omzet ernstig achterbleef. Dat had wel van hem kunnen worden verwacht. Voorts weegt mee de duur van het dienstverband en dat het werknemer naar verwachting na 1 september 2024 nog een aantal maanden zal kosten om elders werk te vinden, hoewel hij al sinds september 2023 weet dat voortzetting van het dienstverband voor wat Metyis betreft niet wenselijk is. De billijke vergoeding wordt aldus bepaald op een bedrag van € 50.000 bruto. Met werknemer wordt geoordeeld dat Metyis niet het recht heeft om zijn loon over de eerste twee weken van mei 2024 in te houden. De in hoogte verder niet betwiste vordering van werknemer tot betaling van het bedrag van € 7.612,18 bruto zal worden toegewezen. Aangezien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen tijdens Metyis zal zij geen rechten kunnen ontleen aan het concurrentiebeding. Bij het relatiebeding heeft Metyis echter een groot belang en dat blijft in stand.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:4075

Zaaknummer: 10981759 EA VERZ 24-227

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: W.M. Blom en D. van Gerven

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub i BW en 7:671b BW