

## RECHTSPRAAK

***Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door zich niet houden aan eerdere beschikking kantonrechter ten aanzien van vernietigde onregelmatige opzegging. Werknemersverzoek ontbinding onder toekenning verschillende vergoedingen. Toewijzing werknemersverzoek en vergoedingen.****Feiten*

Werknemer is sinds 5 juni 2023 Bij Vast Data B.V. (hierna: Vast Data) in dienst als 'sales development representative' tegen een salaris van € 9.509,23 per maand, exclusief emolumenten. Verder is onder meer een aandelenoptieplan van toepassing, waarbij opties gedeeltelijk na één jaar en vervolgens elk kwartaal gedurende drie jaar vestigen, evenals een variabele beloning op basis van een sales incentive plan. Op 25 juni 2024 heeft de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Vast Data vernietigd omdat deze niet rechtsgeldig is, en Vast Data veroordeeld tot doorbetaling van het loon en achterstallige betalingen. Vast Data is niet in hoger beroep gegaan, maar voldoet niet aan de betalingsverplichting. Op 9 augustus 2024 vraagt Vast Data bij het UWV een ontslagvergunning aan op grond van bedrijfseconomische redenen, waartegen werknemer verweer voert. De aanvraag is nog in behandeling tijdens de mondelinge behandeling van onderhavige zaak.

Werknemer probeert Vast Data tot betaling te bewegen en betreft ook Vast Data UK Limited in de zaak, omdat zijn loon via deze entiteit wordt betaald. In de procedure verzoekt werknemer de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, betaling van een transitievergoeding, billijke vergoeding, achterstallig loon en bonus conform het salesplan, en naleving van de Grant Letter, en een gespecificeerde eindafrekening en betaling van opgebouwde vakantiedagen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Werknemer stelt dat hij eerst bij Vast Data UK Limited in dienst was. Vanaf januari 2024 zou zijn arbeidsovereenkomst zijn overgenomen door Vast Data. Dit blijkt uit de loonstroken vanaf die periode en eerdere procedures die uitsluitend tegen Vast Data zijn gevoerd. Hoewel werknemer heeft verklaard dat hij een document heeft ondertekend waarin de overname van

zijn arbeidsovereenkomst werd geregeld, is dat document niet meer beschikbaar. De verzoeken tegen Vast Data UK Limited worden daarom afgewezen.

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op verzoek van werknemer. De omstandigheden zijn zodanig dat de arbeidsovereenkomst niet kan voortbestaan. Hoewel ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever niet vereist is voor toewijzing van een dergelijk verzoek, constateert de kantonrechter dat werknemer door de handelwijze van Vast Data geen andere optie had dan ontbinding te verzoeken. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van de datum van deze beschikking.

### *Vergoedingen*

Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 60.000 bruto, zijnde ongeveer zes maandsalarissen. Deze vergoeding houdt rekening met het ernstig verwijtbare handelen van Vast Data, zoals het onrechtmatig opzeggen van de arbeidsovereenkomst in maart 2024 en het niet naleven van de beschikking van 25 juni 2024 waarin doorbetaling van loon werd bevolen. Dit heeft geleid tot een situatie waarin werknemer geen inkomen meer had, omdat ook een uitkering van het UWV werd geweigerd zolang de arbeidsovereenkomst formeel bleef bestaan. Deze handelwijze is ernstig verwijtbaar. De hoogte van de billijke vergoeding is verder mede gebaseerd op de verwachting dat de arbeidsovereenkomst zonder deze omstandigheden nog ongeveer een half jaar had voortgeduurd.

Daarnaast wordt de transitievergoeding vastgesteld op € 4.738,08, berekend tot aan de ontbindingsdatum van 7 november 2024. Wat betreft de bonus op basis van het Sales Compensation Plan heeft werknemer recht heeft op een bedrag van € 23.333,33. Vast Data heeft onvoldoende onderbouwd waarom geen recht bestaat op deze bonus.

Werknemer heeft verder recht op nakoming van de afspraken uit de Grant Letter met betrekking tot het vesten van opties. Hoewel Vast Data betoogt dat het vesten van opties afhankelijk is van "actieve dienstbetrekking" en dat werknemer niet actief heeft gewerkt, kan deze interpretatie niet ten nadele van werknemer worden uitgelegd. De reden waarom werknemer niet heeft gewerkt ligt immers bij Vast Data, waardoor de afspraken moeten worden nagekomen.

Tot slot wordt Vast Data veroordeeld tot het verstrekken en uitbetalen van een gespecificeerde eindafrekening, waaronder de uitbetaling van opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 07-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2024:7746

**Zaaknummer:** 11299363 \ HA VERZ 24-130

**Rechters:** W. van der Boon

**Advocaten:** T.O. Boot en M. Sliphorst-Dekker

**Wetsartikelen:** 7:671c lid 1 BW en 7:673 BW