

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens verstoorde arbeidsverhouding. Ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Verschillende vergoedingen en vernietiging concurrentiebeding.*Feiten*

Remote B.V. is een payrollonderneming. In juni 2022 heeft Lyvia Benelux B.V. (hierna: Lyvia) werknemer een aanbod gedaan om – via Remote – per 1 augustus 2022 bij haar in dienst te treden. Lyvia verwerft en beheert software en IT-bedrijven in de Benelux en zij heeft drie werknemers in dienst. Na onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden, waaronder een bonus, heeft werknemer de arbeidsovereenkomst getekend en is hij per 1 augustus 2022 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Remote en is werkzaamheden gaan verrichten voor Lyvia. Remote is de formele werkgever en Lyvia de materiële werkgever. De verzoeken van werknemer zijn daarom gericht tegen Remote. Lyvia heeft over 2022 en 2023 geen bonus uitgekeerd aan haar werknemers. Werknemer vraagt Lyvia regelmatig naar de status van de jaarlijkse bonus waarop Lyvia niet concreet reageert. Werknemer meldt zich op 8 augustus 2024 ziek. Een door de bedrijfsarts geadviseerde mediation wordt zonder resultaat afgesloten. In januari 2025 heeft Lyvia aan werknemer geschreven dat betaling van een eventuele bonus discretionair was en uitgelegd waarom tot op heden geen bonus aan hem is uitgekeerd. Verder heeft Lyvia aangeboden om met elkaar in gesprek te gaan over een gezamenlijke oplossing. Werknemer geeft aan niet in gesprek te gaan, omdat Lyvia niet in gesprek wil over betaling van de bonus en de insteek van Lyvia is om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Remote dient vervolgens op grond van een verstoorde arbeidsverhouding een ontbindingsverzoek in. Lyvia bericht vervolgens dat werknemer conform de arbeidsovereenkomst 70% van zijn salaris met een maximum van 70% van het maximumdagloon zal ontvangen. Remote stelt dat bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aan werknemer duidelijk is gemaakt dat de bonus een discretionaire bevoegdheid was van Lyvia. Werknemer erkent dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, dat herplaatsing niet in de rede ligt en legt zich neer bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De verstoorde arbeidsverhouding is volgens hem het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van Lyvia, omdat zij de afspraken uit de arbeidsovereenkomst niet is nagekomen. Hij verzoekt Remote onder meer te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 563.955 en een bonus van € 405.000.

*Oordeel**Opzegverbod en voldragen ontslaggrond*

Partijen zijn het erover eens dat hun arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord is. De verstoorde arbeidsrelatie is niet ontstaan door de ziekte van werknemer, maar door de discussie tussen partijen over de bonus en het aandelenpakket. Niet aannemelijk is geworden dat de ziekte de verstoorde relatie heeft veroorzaakt. Dat betekent naar het oordeel van de kantonrechter dat er een voldragen ontbindingsgrond is.

Ernstig verwijtbaar handelen en billijke vergoeding

Naar het oordeel van de kantonrechter is er in onderhavig geval geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van Lyvia of Remote. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst hebben Lyvia en werknemer gesproken over een bonus. Bij e-mail van 4 juli 2022 heeft Lyvia onder verwijzing naar het gesprek op 30 juni 2022 expliciet duidelijk gemaakt dat de bonus 'for now' een discretionaire bevoegdheid van Lyvia was. Weliswaar hebben partijen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst afgesproken dat in augustus of september 2022 de KPI's voor het behalen van een bonus zouden worden gesteld, maar dit is geen duidelijke toezegging dat werknemer sowieso de (volledige) bonus zou ontvangen. Dat Lyvia niet is overgegaan tot betaling van een bonus aan werknemer en hem daarin niet anders dan haar andere werknemers heeft behandeld, is dan ook niet ernstig verwijtbaar. Lyvia heeft ook uitgelegd waarom zij niet is overgegaan tot het vaststellen van KPI's voor betaling van een bonus. Partijen hebben het bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst gehad over een aandelencomponent, maar uit de e-mailcorrespondentie tussen partijen daarover volgt niet dat werknemer de aandelen sowieso van Lyvia geschonken zou krijgen. Het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Ontbinding, transitievergoeding en loon, concurrentie- en relatiebeding

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 augustus 2025 onder toekenning van de transitievergoeding, loondoorbetaling op basis van 70% van het maximumdagloon en uitbetaling openstaande vakantiedagen. Het concurrentiebeding wordt vernietigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3627

Zaaknummer: 11524642 \ EA VERZ 25-105

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: mr. M. Swinkels en U. Hoogland

Wetsartikelen: 7:653 BW; 7:669 BW; 7:671b BW