

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst tussen partijen wordt ontbonden vanwege verwijtbaar handelen en nalaten van werknemer. Geen recht op een billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is in 1985 in dienst getreden bij Orga Holding B.V. (hierna: Orga). Werknemer is binnen Orga opgeklommen tot voorzitter van het MT. Orga verzoekt de arbeidsovereenkomst op de e-grond te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is ver buiten zijn boekje gegaan door tegen instructies van onder meer de CEO in te gaan en eigenhandig een instemmingsaanvraag bij de OR in te dienen. Daardoor heeft werknemer het verdere functioneren in zijn sleutelpositie binnen Orga eigenlijk al feitelijk onmogelijk gemaakt. Er is weliswaar sprake van verwijtbaar handelen en nalaten van werknemer, maar de lat ligt hoog voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en die hoge lat is hier niet gehaald. Daarbij weegt de kantonrechter in het voordeel van werknemer mee dat zijn dienstverband bij Orga een periode van ruim veertig jaar bestrijkt, in welke tijd hij een niet onaanzienlijk aandeel heeft gehad in de groei en het succes van het bedrijf en hij door arbeid gecombineerd met studie uiteindelijk opgeklommen is naar de positie van feitelijk leidinggevende/rechterhand van de CEO. Bij dit oordeel speelt bovendien een rol dat werknemer ook langere tijd heel veel vrijheid heeft gekregen van Orga en op vele terreinen een sleutelrol binnen Orga heeft vervuld. In dit verband is tekenend dat toen werknemer in oktober 2024 uitviel en zijn werkzaamheden (tijdelijk) moesten worden overgedragen aan collega's, de (eind)verantwoordelijkheid die werknemer normaal gesproken droeg door maar liefst zeven personen moest worden overgenomen: Juridische zaken, Financiële zaken, Operations, ICT&ERP, IT, Huisvesting en Algemene/Overige Zaken. Dat hij in deze positie zijn hand uiteindelijk heeft overspeeld door een 'te grote broek aan te trekken' (in de woorden van de kantonrechter) over onderwerpen waarbij hij een te groot persoonlijk belang had om nog langer objectief de belangen van Orga op deze thema's te kunnen behartigen en, nadat hij daarin werd teruggefloten, vervolgens verwijtbare keuzes heeft gemaakt, waardoor de verdere samenwerking blijvend onmogelijk is geworden, valt werknemer aan te rekenen, maar de hoge lat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is hiermee niet gehaald. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding omdat aan alle wettelijke voorwaarden is voldaan en geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. De kantonrechter kent aan werknemer geen billijke vergoeding toe. Een billijke vergoeding kan namelijk alleen worden toegekend als de ontbinding van de

arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Dat is hier niet zo. Orga wordt veroordeeld achterstallige bonussen te betalen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11264

Zaaknummer: 11546283 VZ VERZ 25-909

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: R. Olde en M.C.G.M. van den Heuvel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder e BW en 7:671b lid 2 BW