

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Transitievergoeding en billijke vergoeding toegekend.*Feiten*

Topprofile B.V. is een onderneming die zich bezighoudt met het zoeken en selecteren van kandidaten voor executive functies voor haar opdrachtgevers (executive search) en het verrichten van interim-opdrachten bij haar opdrachtgevers. Werknemer is sinds 14 mei 2012 in dienst bij Topprofile. Zijn loon bedraagt € 8.500 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag, bonussen en overige emolumenten. In juni 2023 zijn de aandelen in Topprofile overgenomen door een onderneming gevestigd in België en is een van de dochtervennootschappen van Capenti N.V. eveneens gevestigd te België (hierna: Capenti). Werknemer maakt deel uit van het managementteam (MT) van de Capenti-groep. In november 2024 heeft werknemer voor € 100.000 aandelen gekocht in Capenti. Hij houdt hiermee 0,3% van de aandelen in Capenti. Op 11 juni 2025 heeft een MT-vergadering van de Capenti-groep plaatsgevonden, waarbij de tegenvallende bedrijfsresultaten van Topprofile onderwerp van gesprek waren. In een gesprek op 23 juni 2025 - dat bedoeld was om het door werknemer opgestelde Recovery Plan te bespreken - hebben de statutair directeur en CFO aan werknemer medegedeeld dat Topprofile geen vertrouwen meer in hem heeft en dat hij met onmiddellijke ingang niet langer kan aanblijven in zijn functie. Aan werknemer is een nieuwe functie aangeboden die hij heeft geweigerd. Werknemer heeft geprotesteerd tegen de vrijstelling van werkzaamheden en heeft op 1 juli 2025 zijn werkzaamheden hervat en is vervolgens op 4 juli 2025 met vakantie gegaan. Topprofile heeft op 9 juli 2025 op grond van een verstoorde arbeidsverhouding een ontbindingsverzoek ingediend. Na terugkeer van zijn vakantie is werknemer opnieuw gevraagd een recoveryplan op te stellen. Op 12 augustus 2025 is werknemer per direct op non-actief gesteld.

*Oordeel**De aangevoerde gronden voor de verstoring van de arbeidsverhouding*

Volgens Topprofile heeft de houding van werknemer in de MT-overleggen geleid tot een vertrouwensbreuk tussen het MT van de Capenti-groep en werknemer. Deze houding bestond er volgens Topprofile uit dat werknemer niet wist hoe de problemen binnen Topprofile opgelost moesten worden en hij voornamelijk keek naar de Capenti-groep voor een oplossing, maar dat hij stelselmatig de handreikingen die vanuit de Capenti-groep werden aangeboden heeft geweigerd. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit de correspondentie niet dat

werknemer de geboden ondersteuning heeft geweigerd. Dat werknemer kritisch is geweest op de voorgestelde aanpak past bij zijn verantwoordelijkheid en getuigt er naar het oordeel van de kantonrechter juist van dat hij zijn taak zorgvuldig heeft uitgevoerd. Verder oordeelt de kantonrechter dat een verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en het MT van de Capenti-groep ook niet volgt uit de verklaringen van twee MT-leden die bij het ontbindingsverzoek zijn gevoegd.

Gronden voor ontbinding, transitievergoeding en billijke vergoeding

Desalniettemin is de kantonrechter van oordeel dat de verhoudingen tussen partijen sinds 23 juni 2025 ernstig verstoord zijn geraakt, en wel door toedoen van Topprofile. Enerzijds omdat er naar het oordeel van de kantonrechter geen deugdelijke grond bestond om werknemer op non-actief te stellen. En anderzijds de opdracht aan werknemer om opnieuw een Recovery Plan op te stellen en de daarop volgende tweede op non-actiefstelling van 12 augustus 2025 - waardoor Topprofile heeft aangestuurd op een duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Hoewel werknemer zich op het standpunt stelt dat de verhoudingen nog kunnen worden hersteld, acht de kantonrechter dit standpunt niet houdbaar. Werknemer is weliswaar geen bestuurder van Topprofile maar in zijn functie bekleedt hij feitelijk een vergelijkbare positie. Uit de stellingen van partijen en het verhandelde ter zitting volgt dat in het bijzonder de statutair directeur niet langer met werknemer wenst samen te werken. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 april 2026 ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 256.000 bruto. Werknemer heeft als onderdeel van de billijke vergoeding ook verzocht om vergoeding van zijn investering in de aandelen in Capenti. De vraag welk bedrag deze aandelen bij verkoop zullen opleveren en of hij alsdan als 'good leaver' of 'bad leaver' moet worden aangemerkt, is een vraag die buiten het bereik van onderhavige procedure ligt. De kantonrechter kan niet vooruitlopen op dit ondernemingsrechtelijke geschilpunt tussen partijen en zal bij het vaststellen van de billijke vergoeding dan ook geen rekening houden met de door werknemer gedane investering.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:10908

Zaaknummer: 11787135 \ AZ VERZ 25-79

Rechters: J. Linders

Advocaten: A.G.M. Wilms en D.J.M.C. Sieler

Wetsartikelen: 6:2 BW, 6:248 BW, 7:653 BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:669 BW