

## RECHTSPRAAK

***Billijke vergoeding van € 355.000 toegewezen in aanvulling op contractuele beëindigingsvergoeding van € 100.000. Rhinocorn International B.V. heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door op een beëindiging van het dienstverband aan te sturen.****Feiten*

Werknemer is per 1 november 2023 in dienst getreden bij Rhinocorn International B.V. (hierna: Rhinocorn). In februari 2025 hebben meerdere managers van Rhinocorn een motie van wantrouwen ingediend tegen onder meer werknemer. Na overleg is werknemer verzocht zijn functie neer te leggen en weer zijn oude functie te vervullen. Werknemer werd verweten zijn aanpak op crisismanagement en/of kostenbesparingen te richten, terwijl een commerciëlere aanpak nodig zou zijn. Tussen partijen heeft mediation plaatsgevonden, maar die heeft geen resultaten opgeleverd. Rhinocorn verzoekt ontbinding op, onder meer, de grond. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de ontbinding moet worden afgewezen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is onmiskenbaar verstoord, waardoor voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet in de rede ligt. Rhinocorn heeft zich ingezet om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, terwijl er ook bij werknemer inmiddels geen vertrouwen meer is in een vruchtbare voortzetting van het dienstverband. Partijen hebben bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de eerste twee jaar een hogere ontslagvergoeding afgesproken. Werknemer heeft dan ook recht op een contractuele ontslagvergoeding van € 100.000. Er wordt een billijke vergoeding toegekend. Rhinocorn heeft te snel aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Rhinocorn heeft na de motie van wantrouwen geen moeite gedaan om de situatie te verbeteren, wat tot een verslechtering van de verstandhouding heeft geleid. Er wordt een billijke vergoeding vastgesteld van € 335.000, gelijk aan één jaarsalaris exclusief bonussen. De kantonrechter acht het niet ondenkbaar dat werknemer een andere baan zal vinden. Dit zal waarschijnlijk een baan zijn met een lager salaris, maar werknemer is al een geruime periode vrijgesteld van werkzaamheden. Ook de hoogte van de contractuele vergoeding wordt meegenomen evenals het ernstig verwijtbaar handelen van Rhinocorn. Ten aanzien van de door werknemer verzochte aandelen geldt dat er geen duidelijke afspraak geldt over de prijs en de voorwaarden van levering, zodat werknemer hier geen aanspraak op kan maken. Omdat de aandelen in de plaats zouden komen van de bonus over 2024 en een inruil niet heeft plaatsgevonden, kan

werknemer wel aanspraak maken op een bonus over 2024. De kantonrechter gaat niet mee in het verweer van Rhinocorn dat de bonus over 2024 nog niet was toegekend, dat dit een bonus betreft die enkel verschuldigd is bij goed functioneren en dat werknemer juist niet goed heeft gefunctioneerd zodat er over 2024 geen bonus verschuldigd is. Uit de toezegging om de bonus in te mogen ruilen voor aandelen moet worden afgeleid dat Rhinocorn van mening was dat de bonus over 2024 verschuldigd was. Als deze niet verschuldigd was, valt er immers ook niets in te ruilen. Over 2025 geldt dat werknemer slechts twee maanden heeft gewerkt en dat voldoende aannemelijk is gemaakt dat aan de criteria voor toekenning van de bonus waarschijnlijk niet zou zijn voldaan omdat deze gekoppeld is aan de Ebitda. De verzochte vakantiedagen worden toegewezen. Indien Rhinocorn haar ontbindingsverzoek alsnog intrekt, wordt de arbeidsovereenkomst op basis van het tegenverzoek van werknemer alsnog ontbonden onder toekenning van de contractuele ontslagvergoeding en de billijke vergoeding. Rhinocorn wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 10-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2025:7849

**Zaaknummer:** 11808460 \ ME VERZ 25-108 AW/1583

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** G.M. Gerdes en A.J.D. Bekius

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:671b lid 9 BW en 7:686a lid 6 BW