

RECHTSPRAAK

Aan werknemer wordt een billijke vergoeding van € 750.000 toegekend, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de grond te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2020 in dienst bij United Group MC B.V. (hierna: 'UGMC') als General Counsel. UGMC verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst, kort gezegd omdat werknemer gedurende een geschil tussen twee aandeelhouders van de groep waar UGMC onderdeel van uitmaakt 'de kant heeft gekozen' van de minderheidsaandeelhouder, terwijl hij als General Counsel slechts het vennootschapsbelang had moeten dienen. UGMC werkt haar verwijt uit in drie onderdelen: (a) werknemer zou de minderheidsaandeelhouder hebben geholpen bij het voeren van procedures tegen de groep; (b) zou deelgenomen hebben aan het plan om een bestuurscrisis te fabriceren binnen de groep en (c) zou zich afzijdig hebben gehouden bij het nieuwe management en zich op onprofessionele wijze hebben geassocieerd met de minderheidsaandeelhouder.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van zodanig verwijtbaar handelen door werknemer dat van UGMC in redelijkheid niet gevergd kan worden de overeenkomst te laten voortduren. Wel is sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Uit de stukken volgt dat werknemer is buitengesloten van alle relevante onderdelen van de bedrijfsvoering. Aan externe partners en interne collega's is medegedeeld dat zij over die onderwerpen geen zaken meer met werknemer mochten doen. Dat is voor iemand als werknemer, die een zelfstandige rol vervult op hoog niveau en in dat verband contact heeft met vele (bijvoorbeeld) advocatenkantoren over de hele wereld, bijzonder schadelijk voor de reputatie. Op zichzelf is nog te begrijpen dat UGMC twijfels had bij de betrokkenheid van werknemer bij gevoelige onderwerpen. De wijze waarop zij daarmee is omgegaan is echter buitenproportioneel en is niet wat van een professioneel werkgever verwacht mag worden. Het had op de weg van UGMC gelegen die vermoedens kenbaar te maken, werknemer op non-actief te stellen en gedegen onderzoek te doen. In plaats daarvan heeft UGMC, zoals zij het zelf ter zitting noemde, de 'pauzeknop' ingedrukt zonder werknemer daarover te informeren. Dat betekende feitelijk dat werknemer overal buiten werd gelaten en eigenlijk compleet werd genegeerd. Iedere vorm van hoor en wederhoor ontbreekt en uit de stellingen van UGMC blijkt dat zij dat ook bewust heeft gedaan. Daarmee heeft UGMC iedere mogelijkheid voor werknemer om – in haar ogen – ongewenst gedrag aan te passen, geblokkeerd. Daar komt bij dat werknemer – op het moment dat hij doorhad dat hij

werd buitengesloten – heeft voorgesteld om een mediationtraject te volgen, zodat de verhoudingen (mogelijk weer) genormaliseerd kunnen worden. UGMC heeft dat simpelweg geweigerd. Ook acht de kantonrechter zeer ernstig verwijtbaar dat UGMC ter zitting, zonder enige toelichting, heeft verklaard dat zij al bezig is de functie van werknemer op te knippen in verschillende andere rollen; de arbeidsovereenkomst duurt nog voort en de kantonrechter moet nog een beslissing nemen, maar UGMC is de bedrijfsvoering al zo aan het vormgeven dat er voor werknemer überhaupt geen plek meer is. Ten slotte acht de kantonrechter van belang dat UGMC ook tijdens de zitting duidelijk heeft gemaakt dat er wat haar betreft geen enkele mogelijkheid meer is dat werknemer nog bij haar werkzaam zal blijven. De deur voor de zoektocht naar een oplossing, in welke vorm dan ook, is door UGMC stevig dichtgehouden. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat sprake is van een ernstige en duurzame vertrouwensbreuk die niet meer te herstellen is. Dat daarvan sprake is, is (vrijwel) volledig te wijten aan UGMC. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de g-grond. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van UGMC heeft werknemer recht op een billijke vergoeding. UGMC wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 750.000 bruto. Daarbij speelt onder meer een rol dat de aard, omvang en ernst van het verwijtbaar handelen van UGMC vragen om een stevige vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:6080

Zaaknummer: K/4102/12159991

Rechters: E. Jochem

Advocaten: P.G. Vestering en M.W. Koole

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW en 7:671b BW