

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De nieuwe bonusregeling is rechtsgeldig en de gemiddelde bonus moet tijdens situatieve arbeidsongeschiktheid worden doorbetaald.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2015 in dienst bij werkgever als Business Development Manager tegen een vast salaris van € 7.500 bruto per maand. Daarnaast ontving hij in 2022-2024 gemiddeld ruim € 4.000 bruto per maand aan bonus. Vanwege het teruglopen van *inbound* werk spreken partijen een nieuwe bonusregeling af, gericht op proactief netwerken. Werknemer ondertekent deze regeling, die per 1 januari 2025 ingaat. De nieuwe regeling leidt tot een inkomensachteruitgang. Werknemer bespreekt dit met werkgever en neemt een gesprek hierover heimelijk op. Bij een later gesprek wil hij opnieuw een opname maken, waarna werkgever het gesprek beëindigt. Werknemer meldt zich vervolgens ziek. De bedrijfsarts constateert een samenwerkingsprobleem en situatieve arbeidsongeschiktheid. Een mediationtraject leidt niet tot een oplossing. Werkgever verzoekt ontbinding primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond. Werknemer verzoekt bij ontbinding onder meer om een transitievergoeding en billijke vergoeding. Daarnaast vordert hij vernietiging van de nieuwe bonusregeling en betaling van gemiste bonussen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbindingsverzoek

Van verwijtbaar handelen in de zin van de e-grond is geen sprake. Het heimelijk opnemen van gesprekken verdient volgens de kantonrechter weliswaar geen schoonheidsprijs, maar is zonder bijkomende omstandigheden onvoldoende voor ontbinding. Niet is gebleken dat werknemer de opnames heeft gebruikt om werkgever te beschadigen. Wel is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Partijen erkennen dat de verhouding is verstoord, mediation heeft geen oplossing gebracht en ook werknemer heeft verklaard dat hij zichzelf niet meer bij werkgever ziet terugkeren. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 oktober 2026 ontbonden.

Bonusregeling

De nieuwe bonusregeling wordt niet vernietigd. Werkgever heeft voldoende duidelijk en

transparant over de regeling gecommuniceerd en partijen hebben hierover gedurende meerdere weken onderhandeld. Er is geen sprake van misbruik van omstandigheden of dwaling. Werknemer heeft de regeling ondertekend, zodat werkgever erop mocht vertrouwen dat hij daarmee instemde.

Loondoorbetaling bonus

Hoewel de nieuwe bonusregeling geldig is, heeft werknemer tijdens zijn situatieve arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van de bonus die hij bij werken had kunnen verdienen. Op grond van artikel 7:628 lid 3 BW moet ook niet naar tijdruimte vastgesteld loon worden doorbetaald. De kantonrechter neemt daarom de gemiddelde bonus over januari-mei 2025 van € 518 bruto per maand als uitgangspunt. Werkgever moet in totaal € 7.954,41 bruto aan achterstallig loon betalen.

Transitie- en billijke vergoeding

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 31.518,65 bruto, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Een billijke vergoeding wordt afgewezen: niet is gebleken dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of de verstoring van de arbeidsverhouding heeft veroorzaakt.

Relatie-/concurrentiebeding

Werkgever kan geen rechten meer ontleen aan het relatie-/concurrentiebeding, omdat hij ter zitting heeft verklaard er geen bezwaar tegen te hebben dat dit beding bij het einde van het dienstverband vervalt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:11091

Zaaknummer: 12160773 VZ VERZ 26-1435

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M.J. Keuss

Wetsartikelen: 7:669 BW