

beschikking

RECHTBANK AMSTERDAM

Civiel recht
Kantonrechter

Zaaknummer / rekestnummer: 11664652 \ EA VERZ 25-458

Beschikking van 25 september 2025

in de zaak van

gevestigd te [REDACTED],
verzoekende partij in het verzoek, verwerende partij in het tegenverzoek,
hierna te noemen: [REDACTED]
gemachtigde: mr. [REDACTED]

tegen

wonende te [REDACTED]
verwerende partij in het verzoek, verzoekende partij in het tegenverzoek,
hierna te noemen: [REDACTED]
gemachtigde: mr. [REDACTED]

1. De procedure

1.1. [REDACTED] heeft op 18 april 2025 een verzoek, met producties, ingediend [REDACTED] heeft een verweerschrift, met producties, en een tegenverzoek ingediend. Vóór de mondelinge behandeling heeft [REDACTED] met brieven van 22 augustus 2025 en 25 augustus 2025 nog een aantal producties toegezonden.

1.2. Op 28 augustus 2025 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. Namens [REDACTED] zijn [REDACTED] (HR) en [REDACTED] (advocaat/toehoorder) verschenen, bijgestaan door de gemachtigde en mr. [REDACTED] is verschenen en bijgestaan door zijn gemachtigde en mr. [REDACTED]

1.3. De gemachtigden hebben spreek aantekeningen voorgedragen. De spreek aantekeningen van de gemachtigden van [REDACTED] bevatten vier nadere producties. De spreek aantekeningen van partijen zijn toegevoegd aan het dossier. Partijen hebben vervolgens hun standpunten toegelicht en vragen van de kantonrechter beantwoord. De griffier heeft daarvan aantekeningen gemaakt.

1.4. De beschikking is bepaald op vandaag.

2. De kern

2.1. [REDACTED] is sinds 1 maart 2018 in dienst bij [REDACTED] heeft een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV, maar het UWV heeft de ontslagaanvraag

geweigerd. [REDACTED] verzoekt daarom in deze procedure dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt wegens van bedrijfseconomische redenen. De kantonrechter oordeelt dat de gestelde bedrijfseconomische redenen geen redelijke grond is voor ontbinding, maar de verstoorde arbeidsverhouding wel. [REDACTED] moet de transitie- en een billijke vergoeding betalen. [REDACTED] hoeft geen AI-bonus te betalen en geen aandelencertificaten te verstrekken. Die beslissingen worden hierna toegelicht.

3. De beoordeling van het verzoek

3.1. Het gaat in deze zaak met name om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Daarvoor is relevant of [REDACTED] zich voldoende heeft ingespannen om [REDACTED] te herplaatsen. Daarnaast gaat het om de vraag of [REDACTED] een Annual Incentive (AI)-bonus aan [REDACTED] moet betalen en aandelencertificaten aan hem moet verstrekken.

De achtergrond

3.2. [REDACTED] is op 1 maart 2018 in dienst getreden bij [REDACTED] op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie Head of Global IT Procurement. Omstreeks 2020 is [REDACTED] de functie Category Sourcing Lead EMEA Commercial gaan vervullen, waarbij hij is ingedeeld als Senior Director (CG90) met een loon van € 14.072,25 bruto per maand (exclusief bonus). Daarnaast ontvangt [REDACTED] onder voorwaarden een jaarlijkse AI-bonus en neemt hij deel aan een Long-Term Incentive Plan (LTI). [REDACTED] valt buiten de werkingssfeer van de Cao [REDACTED] en het Centraal Sociaal Plan van [REDACTED] (CSP).

3.3. [REDACTED] heeft zich op 9 juni 2021 ziekgemeld. Het UWV heeft in juli 2022 (in een deskundigenoordeel) geoordeeld dat [REDACTED] niet voldeed aan haar re-integratieverplichtingen. Eind 2022 is er een grote ontslagronde geweest bij [REDACTED] waarbij [REDACTED] boventallig is verklaard. [REDACTED] was op dat moment nog ziek. In mei 2023 heeft het UWV (naar aanleiding van een WIA-oordeel) [REDACTED] een zogeheten loonsanctie opgelegd, waarna [REDACTED] in september 2023 is gaan re-integreren binnen de afdeling Real Estate van [REDACTED]. In mei 2024 – een paar weken voor het verstrijken van het derde ziektejaar – is [REDACTED] hersteld verklaard door de bedrijfsarts.

3.4. [REDACTED] heeft op 27 september 2024 een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV op grond van bedrijfseconomische redenen. Op 20 februari 2025 heeft het UWV de gevraagde toestemming geweigerd. Het UWV heeft daarover, voor zover relevant, het volgende overwogen:

‘Wij vinden dat in elk geval niet is gebleken dat een daadwerkelijk herplaatsingsgesprek met werknemer heeft plaatsgevonden waarbij de aanwezige vacatures op het niveau van werknemer zijn besproken. Ook zijn er geen concrete afspraken gemaakt over de inventarisatie van de wensen van werknemer voor wat betreft het gewenste functieniveau en het eventueel werken in het buitenland en zijn dergelijke afspraken niet schriftelijk vastgelegd zodat wij niet achteraf kunnen vaststellen wat er met werknemer is besproken. (...) Voor zover werkgever stelt dat er actief is gezocht naar passende functies voor werknemer is ons niet gebleken dat deze informatie met werknemer daadwerkelijk is gedeeld en op welke wijze en in welke mate werknemer betrokken is geweest bij dit onderzoek. Doorslaggevend vinden wij echter dat werknemer, mede gelet op het niveau van zijn functie, nooit daadwerkelijk is uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Er wordt alleen een

uitgebreide toelichting gegeven waarom werknemer niet in aanmerking komt voor de vacatures waar werknemer op heeft gesolliciteerd. Deze toelichting wordt overigens door werknemer gemotiveerd bestreden.'

Primair: ontbinding wegens bedrijfseconomische redenen

3.5. [REDACTED] verzoekt dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens bedrijfseconomische omstandigheden (a-grond).¹ Bij een ontbindingsverzoek om bedrijfseconomische redenen moet worden beoordeeld of er een redelijke grond is voor het ontslag en of herplaatsing niet mogelijk is.² Werkgever moet aannemelijk maken dat de arbeidsplaats van [REDACTED] vervalt of is vervallen, dat de ontslagvolgorde op de juiste wijze is vastgesteld en dat er geen mogelijkheid is om [REDACTED] binnen een redelijke termijn te herplaatsen in een andere passende functie binnen de onderneming.

Herplaatsingsverplichting

3.6. Tussen partijen is niet in geschil dat de functie van [REDACTED] is vervallen en dat hij een unieke functie had zodat niet afgespiegeld hoeft te worden. Partijen twisten echter over de vraag of [REDACTED] zich voldoende heeft ingespannen om [REDACTED] te herplaatsen in een andere passende functie. [REDACTED] stelt dat er geen passende functies beschikbaar zijn, terwijl er volgens [REDACTED] wel meerdere passende functie zijn. Uit de wet volgt dat getoetst moet worden of herplaatsing in een passende functie binnen een redelijke termijn mogelijk is, al dan niet met behulp van scholing, tenzij herplaatsing niet in de rede ligt.³ Bij de toetsing en invulling van de herplaatsingsplicht gaat het om hetgeen in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd.⁴ [REDACTED] stelt dat zij zich heeft ingespannen om [REDACTED] te herplaatsen, maar de kantonrechter volgt [REDACTED] daar niet in. Daarvoor is het volgende redengevend.

3.7. [REDACTED] stelt dat zij vóór de ontslagaanvraag bij het UWV meerdere gesprekken met [REDACTED] heeft gevoerd waarbij het proces voor het vinden van een passende functie met [REDACTED] is besproken. [REDACTED] gevraagd is naar zijn bereidheid om in het buitenland te gaan werken en aan [REDACTED] is toegelicht waarom hij is afgewezen voor een functie waar hij op gesolliciteerd heeft. Volgens [REDACTED] is dat onjuist. [REDACTED] erkent dat hij gesprekken heeft gevoerd met (twee recruiters van) [REDACTED] maar die gesprekken waren volgens [REDACTED] slechts een formaliteit. [REDACTED] heeft geen verslagen van deze gesprekken gemaakt en ook anderszins is niet gebleken wat er in de gesprekken is besproken. [REDACTED] heeft haar stelling dan ook voldoende onderbouwd en dat komt voor rekening en risico van [REDACTED]

3.8. [REDACTED] stelt verder dat zij na de ontslagaanvraag bij het UWV gesprekken heeft gevoerd met [REDACTED] waarbij een lijst met openstaande functies op en net onder het niveau van [REDACTED] is besproken, maar dat er nog altijd geen passende functie voor [REDACTED] is gevonden. Hoewel [REDACTED] erkent dat [REDACTED] hem in juni 2025 per e-mail heeft gewezen op een tweetal openstaande vacatures, kan [REDACTED] daar bij de invulling van de voorgeschreven herplaatsingsinspanningen niet mee volstaan. Van [REDACTED] mag immers verwacht worden dat zij in een gesprek met [REDACTED] zijn individuele ambities en mogelijkheden in kaart brengt, hem actief begeleidt, initiërend te werk gaat en waar mogelijk eventuele belemmeringen voor een nieuwe functie wegneemt. Daarvoor moet [REDACTED] concrete

¹ Artikel 7:671b lid 1 sub b jo artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub a van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW).

² Artikel 7:669 lid 3 en artikel 7:669 lid 1 BW.

³ Artikel 7:669 lid 1 BW.

⁴ HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64 (SIEP).

opleidingsmogelijkheden aanbieden en bij openstaande vacatures bezien in hoeverre problemen met een niet direct aansluitend cv van [REDACTED] opgelost kunnen worden. Daarvan is onvoldoende gebleken.

3.9. Ook het in zijn algemeenheid stellen dat er voor de [REDACTED] geen passende functies zijn, terwijl er wel vacatures open staan en [REDACTED] zo'n 23 keer op vacatures gereageerd heeft, is onvoldoende. De kantonrechter kan niet beoordelen of [REDACTED] daadwerkelijk geschikt is voor de functies waarop hij gesolliciteerd heeft en het had op de weg van [REDACTED] gelegen om dat in haar afwijsbrieven nader te motiveren en toe te lichten en dat heeft [REDACTED] onvoldoende gedaan. [REDACTED] heeft de sollicitaties steeds kort en vaak met een geautomatiseerd bericht afgedaan, zonder met [REDACTED] mee te denken over alternatieve functies of scholingsmogelijkheden. [REDACTED] heeft dan ook niet voldaan aan haar herplaatsingsverplichting en derhalve dus niet aan de voorwaarden voor ontbinding op de grond zodat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden wordt afgewezen.

Subsidiar: ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding

3.10. [REDACTED] heeft in zijn verweerschrift (uiterst subsidiair) verzocht om, in het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, die ontbinding niet op de bedrijfseconomische omstandigheden maar op de ernstig verstoorde arbeidsverhouding te baseren. De kantonrechter heeft tijdens de zitting aan de orde gesteld dat hij begrijpt dat tussen partijen niet in geschil is dat de arbeidsverhouding verstoord is en aan partijen voorgehouden of hij daaruit mag begrijpen dat het ontbindingsverzoek subsidiair op de verstoorde arbeidsverhouding gebaseerd wordt. [REDACTED] heeft vervolgens aangegeven dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek inderdaad zo mag begrijpen. [REDACTED] heeft zich hiertegen niet verzet.

3.11. De kantonrechter constateert uit de stukken en het verhandelde ter zitting dat de verstandhouding tussen partijen in de afgelopen jaren zodanig verslechterd is dat de arbeidsverhouding duurzaam en onherstelbaar verstoord is. Uit het verweerschrift blijkt dat het vertrouwen in een verdere samenwerking volgens [REDACTED] (door de handelwijze van [REDACTED] ernstig onder druk is komen te staan, zodat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is. Dat wordt ook bevestigd door de wijze waarop [REDACTED] ter zitting heeft verklaard over de handelwijze van [REDACTED] en het gevoel dat daaromtrent bij hem heerst. Ook [REDACTED] acht een verder samenwerking niet mogelijk. Hoewel [REDACTED] een grote internationale organisatie is en [REDACTED] heeft verklaard dat hij graag voor [REDACTED] wil blijven werken op een andere afdeling, eventueel in het buitenland, acht de kantonrechter de arbeidsverhouding tussen partijen echter zodanig ernstig en duurzaam verstoord dat van [REDACTED] niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] voort te laten duren. Hetgeen hierna besproken zal worden is daarvoor mede redengevend. Gelet op de verstoorde arbeidsverhouding ligt herplaatsing naar het oordeel van de kantonrechter niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom met ingang van een nader te noemen datum ontbonden op de g-grond.⁵

[REDACTED] heeft ernstig verwijtbaar gehandeld

3.12. [REDACTED] stelt dat de verstoorde arbeidsverhouding volledig te wijten is aan de opstelling en handelwijze van [REDACTED]. Volgens [REDACTED] heeft [REDACTED] er sinds zijn

⁵ Artikel 7:671b lid 1 sub a jo artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub g BW.

ziekmelding alles aan gedaan om hem buiten de organisatie te houden en uit te sluiten van functies die hij op basis van zijn capaciteiten had kunnen vervullen, waarmee [REDACTED] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Naar het oordeel van de kantonrechter is daar in dit geval sprake van. Daarvoor is het volgende redengevend.

3.13. [REDACTED] verwijt [REDACTED] dat zij bewust misbruik heeft gemaakt van haar machtspositie door [REDACTED] tijdens zijn re-integratie niet zijn eigen werkzaamheden aan te bieden. Daarmee heeft [REDACTED] niet als goed werkgever gehandeld. [REDACTED] heeft zonder aankondiging het loon stop gezet tijdens ziekte, geen adequaat herplaatsingstraject aangeboden, niet duidelijk gemaakt waarom [REDACTED] niet geschikt is bevonden voor de vacatures waar hij op gesolliciteerd heeft, geen proactieve begeleiding en ondersteuning geboden bij het sollicitatietraject en bewust aangestuurd op een exit, aldus [REDACTED]. Daarnaast heeft de toenmalige leidinggevende van [REDACTED] bij de terugkeer van [REDACTED] aangegeven dat hij niet meer op de uitvoering van zijn nog aanwezige taken mocht rekenen, omdat daar al iemand anders voor was aangenomen. [REDACTED] heeft verder tijdens de zitting verklaard dat hij steeds het gevoel heeft gehad dat [REDACTED] hem moedwillig uit de organisatie heeft willen werken en dat er nooit een 'fair playing field' is geweest.

3.14. [REDACTED] erkent dat zij eind juni 2021, dus minder dan één maand nadat [REDACTED] zich had ziekgemeld, een externe medewerker heeft aangenomen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor de functie van [REDACTED]. Dat terwijl de bedrijfsarts op 30 juni 2021 de verwachting heeft uitgesproken dat [REDACTED] op de korte termijn zou kunnen herstellen in zijn eigen functie. [REDACTED] is eind augustus 2021 gestart met re-integreren in zijn eigen functie, maar is daarbij door [REDACTED] ernstig gedwarsboord. De toenmalige leidinggevende van [REDACTED] heeft in augustus 2021 in een MT-meeting, in het bijzijn van [REDACTED] aangekondigd dat de rol van [REDACTED] was overgenomen en dat hij niet langer zijn team mocht aansturen en hem vervolgens meermaals verboden om deel te nemen aan vergaderingen. Daarnaast is vast komen te staan dat in e-mails tussen [REDACTED]'s manager en een collega openlijk is gesproken over het opbouwen van een dossier met de intentie om het dienstverband te kunnen beëindigen, waarin gezegd is dat '*It is helping our case to get rid of him*'. Dit alles heeft ertoe geleid dat het UWV heeft geoordeeld dat [REDACTED] zich niet voldoende heeft ingespannen om [REDACTED] te re-integreren, met een loonsanctie ten gevolg.

3.15. Hoewel het opleggen van een loonsanctie door het UWV onvoldoende is om ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever ten aanzien van de re-integratie aan te nemen, moet de handelwijze van [REDACTED] – mede gelet op de wijze waarop in interne e-mails over [REDACTED] is gesproken en gelet op [REDACTED] passieve opstelling omtrent de herplaatsing van [REDACTED] terwijl [REDACTED] zich gedurende een lange periode heeft ingespannen door op een twintigtal functies te solliciteren – als ernstig verwijtbaar worden beschouwd. [REDACTED] heeft zich door haar opstelling tijdens de re-integratie niet als goed werkgever gedragen en door ook nog steken te laten vallen bij de herplaatsing is de conclusie gerechtvaardigd dat [REDACTED] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

De arbeidsovereenkomst wordt per 31 maart 2026 ontbonden

3.16. Omdat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, dient hij het tijdstip te bepalen waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou eindigen. [REDACTED] heeft verzocht om bij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de opzegtermijn van zes maanden, zonder aftrek van de procedure tijd. In beginsel wordt de periode van de procedure in mindering gebracht op de opzegtermijn, maar dat kan anders zijn als de

ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.⁶ Nu de kantonrechter heeft geoordeeld dat [REDACTED] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, wordt de proceduretijd niet in mindering gebracht op de opzegtermijn.

3.17. [REDACTED] verzoekt de kantonrechter om in acht te nemen dat hij de mogelijkheid heeft om te bepalen dat de arbeidsovereenkomst eerder eindigt als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.⁷ [REDACTED] heeft dat echter onvoldoende onderbouwd. Dat [REDACTED] in september 2021, tijdens zijn re-integratie, een schriftelijke waarschuwing heeft ontvangen is daarvoor immers onvoldoende. De kantonrechter ziet dan ook geen aanleiding om de arbeidsovereenkomst eerder te laten eindigen.

3.18. Tussen partijen is niet in geschil dat de opzegtermijn voor [REDACTED] zes maanden bedraagt. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden, zodat de arbeidsovereenkomst per 31 maart 2026 zal worden ontbonden.

[REDACTED] moet een billijke vergoeding betalen

3.19. [REDACTED] verzoekt toekenning van een billijke vergoeding. Een billijke vergoeding kan, onder meer, worden toegekend als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.⁸ Daarvan is in dit geval sprake. De kantonrechter ziet daarom aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen.

3.20. Voor het vaststellen van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding zijn in de rechtspraak uitgangspunten geformuleerd. Zo gaat het er bij de begroting van de billijke vergoeding, kort gezegd, om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De rechter kan daarbij rekening houden met de gevolgen van het ontslag voor zover die zijn toe te rekenen aan het aan de werkgever van het ontslag te maken verwijt. De Hoge Raad heeft in dat verband een niet-limitatieve lijst van gezichtspunten geformuleerd die van belang kunnen zijn bij de begroting van de vergoeding, waaronder hetgeen de werknemer aan loon zou hebben genoten als het ontslag niet zou hebben plaatsgevonden, de mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken, de gevolgen van het ontslag voor zover deze zijn toe te rekenen aan het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, of de werknemer inmiddels ander werk heeft gevonden en welke inkomsten hij daaruit geniet, de andere inkomsten die de werknemer in de toekomst naar verwachting kan verwerven en de hoogte van de aan de werknemer toekomende transitievergoeding.⁹

3.21. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de rechter de billijke vergoeding dient te bepalen op een wijze die, en op het niveau dat, aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval.¹⁰

⁶ Artikel 7:671b lid 9, sub a BW.

⁷ Artikel 7:671b lid 9, sub b BW.

⁸ Artikel 7:671b lid 9, sub c BW.

⁹ Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 (*New-Hairstyle*), Hoge Raad 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878 (*Zinzia*) en Hoge Raad 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218 (*Service Now*).

¹⁰ Hoge Raad 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878 (*Zinzia*).

3.22. Uit het voorgaande is gebleken dat [REDACTED] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en de kantonrechter acht een compensatie voor die handelwijze daarom op zijn plaats. Daarnaast heeft [REDACTED] ter zitting verklaard dat het voor hem lastig is om een nieuwe baan te vinden op vergelijkbaar niveau (en tegen vergelijkbaar salaris), omdat hij de afgelopen jaren geen relevante projecten heeft verricht waarnaar hij kan refereren, waardoor hij momenteel nog geen nieuwe baan heeft gevonden. [REDACTED] verricht echter al meer dan een jaar weinig tot geen werkzaamheden voor [REDACTED] omdat zijn functie is vervallen, terwijl hij in die periode wel zijn volledige salaris heeft ontvangen. Daarnaast acht de kantonrechter het, gelet op de ervaring van [REDACTED] in functies op zijn niveau, aannemelijk dat hij in staat zal zijn om binnen afzienbare tijd een nieuwe baan te vinden, hoewel mogelijk niet tegen hetzelfde salaris dat hij momenteel verdient. Verder wordt acht geslagen op de ruime opzegtermijn van zes maanden en de hoogte van de transitievergoeding. Alles samen bezien acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 30.000,- bruto redelijk. [REDACTED] wordt veroordeeld tot betaling daarvan.

3.23. Omdat aan de ontbinding een billijke vergoeding wordt verbonden krijgt [REDACTED] de gelegenheid om het verzoek uiterlijk op 9 oktober 2025 in te trekken.¹¹

[REDACTED] hoeft de AI-bonus niet te betalen en geen LTI-aandelencertificaten te verstrekken

3.24. [REDACTED] verzoekt bij tegenverzoek betaling van de AI-bonus over de jaren 2021 tot en met 2023 (in totaal € 96.991,- bruto) en over 2024 (€ 17.835,73 bruto), te vermeerderen met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging. Daarnaast verzoekt [REDACTED] dat [REDACTED] met terugwerkende kracht certificaten verstrekt van LTI-aandelen met een gegarandeerde waarde van € 30.000,- bruto per dienstjaar, waaronder begrepen aandelenplannen, tegen een dwangsom van € 1.000,- per dag met een maximum van € 60.000,-. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet gebleken van een grond waarop deze aanspraak kan worden gebaseerd. Dat wordt hierna toegelicht.

3.25. [REDACTED] stelt dat hij over de jaren 2021 tot en met 2024 geen of een te lage AI-bonus heeft ontvangen terwijl hij recht heeft op een jaarlijkse bonus van minimaal 20% van zijn bruto jaarsalaris. Volgens [REDACTED] blijkt uit het Occupational Disability Policy Senior Directors and Executives dat er geen recht op de bonus bestaat als een medewerker langer dan zes maanden in een kalenderjaar arbeidsongeschikt is. Dit wordt op zichzelf niet betwist door [REDACTED]. Daarnaast is de bonus volgens [REDACTED] niet minimaal 20% van het jaarsalaris, maar is de bonus gebaseerd op het Annual Incentive Plan en doordat de daarin genoemde factoren in 2024 lager zijn uitgevallen is de bonus minder dan 20% van het bruto jaarsalaris. De kantonrechter overweegt dat [REDACTED] in zowel 2021, 2022 en in 2023 meer dan zes maanden arbeidsongeschikt is geweest en over die jaren dan ook geen recht heeft op de AI-bonus. [REDACTED] heeft daarnaast niet betwist dat de bonus gebaseerd wordt op bepaalde factoren die in 2024 lager zijn uitgevallen en heeft onvoldoende onderbouwd waarom de bonus in 2024 onjuist berekend is. De verzoeken van [REDACTED] tot betaling van de AI-bonus worden daarom afgewezen.

3.26. Daarnaast zijn er volgens [REDACTED] vanaf 2021 tot nu geen LTI-aandelen aan hem toegekend, terwijl hij recht heeft op een jaarlijks gegarandeerde waarde van € 30.000,- aan LTI's. [REDACTED] betwist dat [REDACTED] aanspraak heeft op een gegarandeerde waarde aangezien

¹¹ Zie artikel 7:686a lid 6 BW.

het aantal LTI's volgens [REDACTED] afhankelijk is van de prestaties van [REDACTED] erkent dat een deel van de prestatieaandelen over de genoemde jaren is komen te vervallen, maar dat geldt volgens [REDACTED] ook voor de andere LTI-houders. Daarnaast worden er geen LTI's toegekend als een werknemer arbeidsongeschikt is en heeft [REDACTED] in 2024 wel LTI's gekregen, zij het minder dan € 30.000,-. Dit is door [REDACTED] onvoldoende weersproken, zodat van de stellingen van [REDACTED] wordt uitgegaan. De vorderingen van [REDACTED] worden dan ook afgewezen.

[REDACTED] moet de transitievergoeding betalen

3.27. De arbeidsovereenkomst is op initiatief van [REDACTED] beëindigd – en naar het oordeel van de kantonrechter heeft [REDACTED] niet ernstig verwijtbaar gehandeld – waardoor [REDACTED] aan [REDACTED] de wettelijke transitievergoeding moet betalen.¹² [REDACTED] stelt dat bij de berekening van de transitievergoeding de AI-bonus moet worden meegeteld, maar gelet op hetgeen eerder over de AI-bonus is overwogen zal alleen rekening worden gehouden met de reeds uitgekeerde bonussen. Onweersproken heeft [REDACTED] het gemiddelde maandsalaris (inclusief bonussen) waarvan uitgegaan moet worden voor de vaststelling van de transitievergoeding berekend op € 14.514,96. De kantonrechter stelt op grond hiervan de transitievergoeding vast op € 39.109,75 bruto.

Proceskosten

3.28. De proceskosten van het verzoek komen voor rekening van [REDACTED] omdat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED]. De proceskosten aan de zijde van [REDACTED] worden begroot op € 882,50 en bestaan uit het salaris van de gemachtigde (€ 815,-) en de nakosten (€ 67,50).

3.29. [REDACTED] is in het tegenverzoek in het ongelijk gesteld en moet daarom de proceskosten in het tegenverzoek betalen. De proceskosten aan de zijde van [REDACTED] worden begroot op nihil.

3.30. Ook als [REDACTED] het verzoek intrekt, zal [REDACTED] de proceskosten van [REDACTED] moeten betalen.

4. De beslissing

De kantonrechter

op het verzoek en het tegenverzoek

4.1. stelt [REDACTED] in de gelegenheid om het verzoek uiterlijk op 9 oktober 2025 in te trekken, door middel van een schriftelijke mededeling aan de griffier, met toezending van een kopie daarvan aan de (gemachtigde van de) wederpartij,

Voor het geval [REDACTED] het verzoek niet binnen die termijn intrekt:

4.2. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 31 maart 2026,

4.3. veroordeelt [REDACTED] om aan [REDACTED] te betalen:

¹² Artikel 7:673 lid 1 sub a BW

- a. € 30.000,- bruto aan billijke vergoeding,
- b. € 39.109,75 bruto aan transitievergoeding,

4.4. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten in het verzoek, aan de zijde van [REDACTED] begroot op € 882,50, te betalen binnen veertien dagen na deze beschikking, te vermeerderen met de kosten van betekening als [REDACTED] niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en de beschikking daarna wordt betekend,

4.5. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten in het tegenverzoek, aan de zijde van [REDACTED] begroot op nihil,

4.6. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad,

4.7. wijst het meer of anders verzochte af,

Voor het geval [REDACTED] het verzoek binnen die termijn intrekt:

4.8. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten, aan de zijde van [REDACTED] begroot op € 882,50 te betalen binnen veertien dagen na deze beschikking, te vermeerderen met de kosten van betekening als [REDACTED] niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en de beschikking daarna wordt betekend,

4.9. verklaart deze beschikking wat betreft de proceskostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad,

Deze beschikking is gegeven door mr. B.T. Beuving, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van mr. M.E. Zwart da Silva Palma, griffier, op 25 september 2025.

64183

Voor grosse conform
Voor grosse conform
De griffier van de Rechtbank Amsterdam