

RECHTSPRAAK

Delta Lloyd Services BV/werknemer

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie oudere werknemer leidt tot C=1,35. Uitvoerige motivering billijke vergoeding

Werknemer (60 jaar) is sinds 1 maart 1990 in dienst getreden van Delta Lloyd, laatstelijk in de functie van verkoopmanager. In september 2008 is er een nieuwe leidinggevende aangetreden. Al snel ontstaat er tussen werknemer en de nieuwe leidinggevende een verschil van inzicht over het functioneren van werknemer. In februari 2010 leidt dit zelfs tot een non-actiefstelling. Aan werknemer is vervolgens een afkoopsom aangeboden van € 400.000. Werknemer heeft dit aanbod geweigerd. Vervolgens is werknemer een andere functie aangeboden. Werknemer accepteert ook de nieuwe functie niet, omdat hij 4% minder zou gaan verdienen en 50% minder bonus zou ontvangen. Thans verzoekt Delta Lloyd ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan Delta Lloyd stelt, kan niet worden geoordeeld dat sprake is van disfunctioneren van werknemer. De leidinggevende en werknemer hebben botsende karakters, hetgeen geen reden had mogen zijn voor Delta Lloyd om werknemer op non-actief te stellen. Door dit wel te doen handelt zij niet alleen in strijd met de cao maar ook met het goed werkgeverschap. Delta Lloyd had van werknemer niet mogen verlangen dat hij akkoord zou gaan met minder salaris in de passende functie. Deze omstandigheden brengen met zich dat een ontbinding met C=1,5 gerechtvaardigd zou zijn. Anderzijds heeft werknemer door de passende functie niet te accepteren het verlies aan inkomen mede bewerkstelligd, zodat de C-factor op 1,35 wordt gesteld. Deze vergoeding komt overeen met het inkomensverlies tot aan het 65e levensjaar van werknemer inclusief immateriële schade. Volgt ontbinding per 1 november 2010.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-09-2010

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2010:BO3009

Zaaknummer: 1173916 EA VERZ 10-1382

Wetsartikelen: 7:685 BW