

RECHTSPRAAK

VMware Netherlands B.V./werknemer

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Werkgever heeft twee keer de beëindiging van de arbeidsrelatie aangekondigd, waardoor voortzetting van de arbeidsrelatie onmogelijk is geworden.

Opeisbaarheid ontbindingsvergoeding na ontslag op staande voet

Werknemer (52 jaar) is sinds 2010 voor onbepaalde tijd in dienst van VMware. Hij was laatstelijk werkzaam als Senior Manager Partner Business Benelux. VMware heeft kenbaar gemaakt de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Werknemer is hiermee niet akkoord gegaan. Op 5 maart 2013 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het per e-mail beledigen van zijn leidinggevende, het doorzenden van een e-mail aan X (die op dat moment niet langer werkzaam was voor VMware), en het doorzenden van vertrouwelijke informatie van VMware aan X en naar het privé-e-mailadres van werknemer. In kort geding is de door werknemer ingestelde loonvordering toegewezen. Thans verzoekt VMware ontbinding, primair wegens een dringende reden. Naast de redenen die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd, wordt aangevoerd dat zij geen enkel vertrouwen meer in werknemer heeft. Redengevend is dat werknemer zijn targets niet haalt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van een dringende reden is, gelet op de overwegingen in het kortgedingvonnis, geen sprake. Nu de arbeidsrelatie onherstelbaar is verstoord, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. VMware heeft op 22 november 2012 eenzijdig in feite een verdere voortzetting van de arbeidsrelatie onmogelijk gemaakt. Zij heeft toen immers voor de tweede maal aangekondigd de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen, en er daarbij op aangedrongen dat hij niet meer op kantoor zou verschijnen. In zoverre komt aan het weinig fraaie gedrag van werknemer in zijn e-mails aan X wat minder gewicht toe in zijn nadeel. Dat de door VMware vastgestelde targets redelijk zijn, is slechts matig onderbouwd. Anderzijds was werknemer op een hoge (commerciële) positie werkzaam, tegen een vrij hoog vast salaris met de mogelijkheid dit aan de hand van het behalen van targets met ongeveer 2/3 te verhogen. Deze omstandigheden brengen mee dat werknemer er rekening mee had behoren te houden dat de arbeidsovereenkomst, ook als hij het daar niet mee eens is, eindigt indien hij de commerciële targets niet haalt, ook als deze wellicht wat aan de hoge kant zijn en ook als aan hem geen (al te) grote verwijten kunnen worden gemaakt. Al met al wordt een vergoeding met C=1 billijk geacht. De aan werknemer betaalde commissies en het verlies aan aandelen- en optierechten dienen bij het vaststellen van de ontbindingsvergoeding te worden meegewogen. De totale vergoeding wordt vastgesteld op € 87.500 bruto.

Gelet op de omstandigheid dat er omtrent de geldigheid van het ontslag op staande voet nog geen definitief rechterlijk oordeel is geveld, heeft VMware nog verzocht nadrukkelijk te bepalen dat de ontbindingsvergoeding pas verschuldigd en opeisbaar is, nadat in rechte onherroepelijk is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op de ontbinding nog bestond. Zij wijst daartoe mede op het restitutierisico dat bij een andere beslissing zou ontstaan. Dit wordt niet gevolgd. Bepaald wordt dat de ontbindingsvergoeding direct opeisbaar is. Dit sluit het meest aan bij HR 5 september 1997, NJ 1998, 421 (De Bode/De Hollandsche IJssel).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-07-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:3317

Zaaknummer: 2023139 UE VERZ 13-316 PK 4082

Rechters: P. Krepel

Advocaten: E. de Wind en E.C.A. Pronk

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:685 BW