

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van CFO blijft ontbonden op de i-grond zonder toekenning van een billijke vergoeding. Werknemer heeft wel recht op een bonus ter hoogte van een jaarsalaris ad € 209.112,19 bruto. Bonus over 2020 telt mee voor de berekening van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2018 bij werkgever in dienst getreden als CFO met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tegen een salaris van € 16.135,20 bruto per maand (exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten). In de maanden juni 2020 tot en met oktober 2020 heeft werkgever ervoor zorggedragen dat tijdelijk op de afdeling van werknemer een ervaren CFO, de heer X, aan de financiële afdeling werd toegevoegd. Op 8 december 2020 kreeg werknemer een paniekaanval en is hij – na een overleg op 9 december 2020 tussen werknemer, de CEO van werkgever en de medewerkers van de financiële afdeling – naar huis gegaan om tot rust te komen. Op 12 januari 2021 wordt werknemer door de CEO en de bestuursvoorzitter van werkgever tijdens een gesprek medegedeeld dat hij niet kan worden gehandhaafd in zijn functie. Partijen zijn met elkaar in overleg gegaan over een beëindigingsovereenkomst, maar hebben geen overeenstemming over de voorwaarden bereikt. Per 1 maart 2021 heeft werkgever een nieuwe CFO aangesteld. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer ontbonden per 1 september 2021 op de i-grond. Werknemer kan zich met deze beslissing niet verenigen en is hiervan in hoger beroep gekomen. De vragen die onder meer in hoger beroep ter beoordeling liggen zijn (i) of de ontbinding op de i-grond terecht is, (ii) of werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en werknemer op die grond recht heeft op een billijke vergoeding en (iii) of werknemer recht heeft op de EBIT-bonus over 2020.

*Oordeel**I-grond*

Naar het oordeel van het hof heeft werknemer niet althans onvoldoende weersproken dat werkgever meerdere keren aan hem kenbaar heeft gemaakt dat hij in zijn rapportages de hoofdzaken niet van de bijzaken kon scheiden en zich meer moest focussen op zijn eigen rol als CFO. Het hof verwijst naar de e-mails van 16 december 2018 en 10 mei 2019 van de heer Y (op dat moment de CEO van werkgever), gericht aan werknemer. Het hof is van oordeel dat werknemer op dit hoge functieniveau (en navenant salarisniveau) geen lang en formeel verbetertraject had mogen verwachten, in ieder geval niet méér dan hetgeen wel is gedaan, te weten de hiervoor weergegeven herhaalde waarschuwingen en de inzet van een ervaren CFO

om hem te helpen en gedurende enkele maanden te coachen. Op grond van het voorgaande is het hof van oordeel dat in enige mate sprake is van disfunctioneren als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d BW. Met andere woorden: er is sprake van een d-grond, maar deze is niet voldragen. Voorts neemt het hof het (subsidiare) standpunt van werkgever in aanmerking, dat sprake is van de h-grond vanwege een verschil van inzicht over de wijze waarop de functie van CFO moest worden uitgevoerd. Op bepaalde aspecten was inderdaad een verschil van inzicht over de invulling van de CFO-functie aan de orde. Voorts blijkt uit de stukken en uit hetgeen over en weer is aangevoerd dat partijen geen vertrouwen (meer) in elkaar hadden, hetgeen op managementniveau een eerste vereiste is, zoals X in zijn beperkte verklaring van 23 april 2021 aangeeft. Naar het oordeel van het hof is derhalve ook sprake van een bijna – dus niet volledig – voldragen h-grond. Ten slotte acht het hof de combinatie van de omstandigheden als hiervoor genoemd en gelegen in de (op zichzelf niet voldragen) d- én h-gronden zodanig, dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Billijke vergoeding en bonus

De conclusie is dat werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer heeft dus ook geen recht op de door hem verzochte billijke vergoeding en zijn verzoek zal op dit punt worden afgewezen. Nu naar het oordeel van het hof geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgever, zal het daarmee verband houdende verzoek van werknemer betreffende het vervallen verklaren van het concurrentie-/relatiebeding eveneens worden afgewezen.

Bonus en herberekening transitievergoeding

Nu uit de stukken voorts voldoende blijkt van een zeer grote EBIT-groei in 2020 zal het maximale bedrag aan EBIT-bonus toewijsbaar zijn, zijnde één jaarsalaris. Het hof zal derhalve de door werknemer verzochte EBIT-bonus ad € 209.112,19 bruto – zijn bruto jaarsalaris – toewijzen, vermeerderd met de aangegeven rente. De bonus over 2020 telt mee voor de berekening van de transitievergoeding, ook al is het een bonus over 2020, waarvan de verschuldigdheid pas is ontstaan in 2021. Naar het oordeel van het hof is de rechtszekerheid gediend met het aansluiting zoeken bij hetgeen over de jaren voorafgaand aan het jaar van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is opgebouwd aan variabele bonussen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1299

Zaaknummer: 200.300.919_01

Rechters: R.R.M. de Moor, A.P. Zweers-van Vollenhoven en B. Kloppert

Advocaten: Ph. Ekering en H.P. Kamerbeek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b BW, 7:671c BW en 7:683 BW