

## RECHTSPRAAK

***Werknemer ontvangt een billijke vergoeding van € 250.000 bruto. De arbeidsrelatie is ernstig en duurzaam verstoord geraakt door toedoen van de werkgever.****Feiten*

Werkgever is een familiebedrijf en heeft ruim honderd goudwisselkantoren. Werknemer is op 1 januari 2016 in dienst getreden bij werkgever en was laatstelijk werkzaam in de functie van managing director. De dochter van werknemer is met ingang van 1 april 2020 in dienst getreden bij werkgever. Na een beoordelingsgesprek heeft werknemer op 19 april 2023 een brief aan werkgever overhandigd waarin hij aangeeft dat hij ervoor heeft gezorgd dat het bedrijf een hogere waarde is gaan vertegenwoordigen maar dat hij daar zelf weinig revenuen van ervaart. Hij heeft gevraagd of er mogelijkheden zijn voor in de toekomst. Tijdens een aandeelhoudersvergadering van 18 september 2023 hebben de aandeelhouders (de familie) het vertrouwen in werknemer opgezegd. Dit is de volgende dag aan werknemer medegedeeld. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer op de e-grond, g-grond dan wel h-grond.

*Oordeel*

Werkgever signaleert in zijn verzoekschrift meerdere knelpunten zoals het uitoefenen van oneigenlijke druk op medewerkers bij het invoeren van het salarishuis met (gezondheids)schade tot gevolg, het tegen het advies van deskundigen handelen bij het personeelsinformatiesysteem, de manier van communicatie van werknemer waardoor een angstcultuur zou zijn ontstaan, het doorgeleiden van informatie van de afdeling HR door de dochter aan werknemer, het sturen van de brief van 19 april 2023 aan de familie en het niet hebben van zelfreflectie. Volgens werkgever was vanaf het begin al duidelijk dat werknemer niet functioneerde in zijn functie van managing director. Dit strookt echter niet met zijn beoordelingsgesprek van april 2023 waarin het functioneren van werknemer met een 4,25 uit 5 werd beoordeeld. Ook heeft werknemer een bonus ontvangen. Tegen deze achtergrond is de kantonrechter van oordeel dat werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat werknemer niet goed functioneerde in de functie van managing director en er daarmee sprake is van verwijtbaar handelen aan de zijde. Bij dit oordeel weegt ook mee dat werkgever de gestelde (gezondheids)schade die werknemer aan diverse medewerkers zou hebben toegebracht niet heeft onderbouwd met stukken. In het verzoekschrift noemt werkgever nog drie andere verwijten. Werknemer heeft volgens werkgever bedrijfsinformatie naar het e-mailadres van zijn vrouw gestuurd en hiermee het geheimhoudingsbeding geschonden, hij heeft zijn zakelijke e-mailadres voor privéaangelegenheden gebruikt en hij heeft, in tegenstelling tot zijn

afgelegde verklaring van “geen privégebruik”, de aan hem ter beschikking gestelde auto privé gebruikt. De kantonrechter is van oordeel dat dit gedrag van werknemer als (voldoende) verwijtbaar handelen kan worden aangemerkt. Werknemer heeft echter berust in de ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst. Dit maakt echter niet dat sprake is van een redelijke ontslaggrond. Aan werknemer wordt dan ook een billijke vergoeding toegekend. Uit de toelichting van partijen volgt dat de relatie tussen partijen tot de brief van 19 september 2023 van werkgever ogenschijnlijk goed was; er leek niets aan de hand; werknemer deed zijn werk, kreeg aanzienlijke bonussen en is binnen het bedrijf opgeklommen tot de op een na hoogste functie van managing director. Er is kort tevoren nog gesproken over het geven van een volmacht aan werknemer en de vereiste registratie daarvan. Werknemer is niet aangesproken op zijn functioneren of zijn gedrag. Pas na de brief van 19 september 2023 raakt de arbeidsverhouding kennelijk verstoord. De aandeelhouders hebben het vertrouwen in werknemer echter zonder redelijke grond opgezegd. De brief van werknemer van 19 april 2023, waarin hij om meer waardering vroeg, is wellicht, zoals werkgever ter zitting heeft beaamd, bij de aandeelhouders verkeerd gevallen. Het had echter op de weg van werkgever gelegen om hierover met werknemer in gesprek te gaan, in plaats van direct een vaststellingsovereenkomst aan te bieden en de organisatie op de hoogte te stellen van de op non-actiefstelling van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever hiermee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer ontvangt een billijke vergoeding ter hoogte van € 250.000 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 18-01-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:622

**Zaaknummer:** 10785651 HA VERZ 23-75

**Rechters:** W.P.M. Jurgens

**Advocaten:** L.A. Jansen, R.T. Profijt en mr. drs. I. Lintsen

**Wetsartikelen:** 7:669 BW