

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van CFO op de g-grond zonder toekenning van een billijke vergoeding of Baijingsvergoeding. Werknemer heeft zijn functie niet uitgeoefend zoals werkgever dat van hem mocht verwachten.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 november 2020 bij Threeforce B.V. (hierna: Threeforce) in dienst. Werknemer is verantwoordelijk voor het financiële reilen en zeilen van Threeforce, maakt onderdeel uit van het managementteam (hierna: MT) en is manager van de financiële afdeling. In het kader van het managementparticipatieplan is met werknemer een certificatenregeling overeengekomen. Voor de verworven certificaten heeft werknemer de koopprijs van € 950.146,28 geleend van Threeforce. Threeforce verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn te ontbinden. Daartoe stelt Threeforce - kort samengevat - dat de samenwerking met werknemer al sinds aanvang van zijn dienstverband stroef verloopt, zowel op communicatief niveau binnen het MT en de financiële afdeling, als werkinhoudelijk. De al langer durende moeizame samenwerking en onvrede over de werkwijze van werknemer heeft ertoe geleid dat er al sinds eind 2022 gesprekken met werknemer zijn gevoerd. Daarbij hebben partijen gesproken over het idee om werknemer een andere, meer M&A-gerelateerde rol te laten vervullen binnen Threeforce. Zover is het echter niet gekomen omdat begin 2023 aan het licht is gekomen dat werknemer cruciale fouten op financieel vlak heeft gemaakt in zijn werk. Het voorgaande, tezamen met de laconieke reactie van werknemer daarop, heeft gemaakt dat het vertrouwen bij Threeforce in werknemer is weggenomen, in welke rol dan ook. Threeforce heeft dit op 24 maart 2023 aan werknemer medegedeeld, waarna hij is vrijgesteld van werk. Hoewel partijen in de periode daarna meerdere serieuze pogingen hebben ondernomen om er op minnelijke wijze met elkaar uit te komen, hebben zij geen overeenstemming weten te bereiken. Werknemer is het niet eens met de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst en verzoekt onder meer, als de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden, een transitievergoeding en schadevergoeding (Baijingsvergoeding) van € 1.065.246,01 netto.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Op basis van hetgeen partijen naar voren hebben gebracht concludeert de kantonrechter dat het wederzijds vertrouwen en een goede basis voor een verdere vruchtbare samenwerking ontbreekt en dat inmiddels van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding sprake is. Naar

het oordeel van de kantonrechter is voldoende komen vast te staan dat er bij Threeforce al langere tijd ontevredenheid bestond over de wijze waarop werknemer invulling gaf aan zijn functie en lidmaatschap van het MT. Hoewel er geen officiële beoordelingsgesprekken hebben plaatsgevonden en een schriftelijke vastlegging van al hetgeen tussen partijen is besproken ontbreekt, stelt de kantonrechter vast dat er met werknemer meerdere gesprekken hebben plaatsgevonden over de wijze waarop hij zijn functie uitoefende. Dat de financiële stukken niet klopten en hierin een groot verschil is geconstateerd, betreft naar het oordeel van de kantonrechter een omstandigheid die aan werknemer is toe te rekenen. Werknemer draagt de (eind)verantwoordelijkheid hiervoor. Uit de stellingen van Threeforce maakt de kantonrechter op dat als gevolg van de wijze waarop werknemer zijn functie heeft uitgeoefend en de begin 2023 aan het licht gekomen fouten, Threeforce (zowel de de aandeelhouders als het het bestuur) geen enkel vertrouwen meer had (en heeft) in werknemer in zijn functie van manager (of welke andere rol dan ook). Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Threeforce zich voldoende ingespannen om de arbeidsverhouding te normaliseren. Threeforce heeft diverse gesprekken met werknemer gevoerd en werknemer heeft deelgenomen aan een coachingstraject. Weliswaar heeft Threeforce geen mediation ingezet, maar de vraag is ook in hoeverre dit een verbetering in de verstandhouding zou hebben gebracht. Nog daargelaten dat Threeforce heeft betwist dat er binnen haar organisatie een andere passende functie beschikbaar is, temeer gelet ook op de hoge functie die werknemer bekleedt, ligt herplaatsing naar het oordeel van de kantonrechter niet in de rede omdat de relatie tussen Threeforce en werknemer onherstelbaar is verstoord.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding. De kantonrechter kent aan werknemer geen billijke vergoeding toe. Hoewel het ongelukkig is en Threeforce kan worden verweten dat zij niet aan schriftelijke dossiervorming heeft gedaan, maakt dit naar het oordeel van de kantonrechter nog niet dat Threeforce onzorgvuldig heeft gehandeld. De door werknemer op grond van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) verzochte schadevergoeding van € 1.065.246,01 netto is evenmin toewijsbaar. Vastgesteld kan worden dat van het daadwerkelijk opeisen van de lening door Threeforce tot op heden geen sprake is geweest. Van enige schade en een opeisbare vordering aan de kant van werknemer is op dit moment geen sprake.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6740

Zaaknummer: 11069979 VZ VERZ 24-4343

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: R.C. Sies, M.A.M. Reckers en M. Griep

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:699 lid 3 sug g BW, 7:671b BW en