

beschikking

RECHTBANK OOST-BRABANT

Civiel Recht
Zittingsplaats 's-Hertogenbosch

Zaaknummer : 319534
Rolnummer : 17-53
Uitspraak : 4 september 2017

Beschikking in de zaak van:

wonende te _____
verzoeker,
verder te noemen:
gemachtigde: mr. M.S.J. Top,

tegen

Segula Technologies Nederland B.V.,
gevestigd te Eindhoven,
verweerster,
verder te noemen: Segula,
gemachtigde: mr. H.J. Bronsgeest.

1. Het procesverloop

1.1 _____ heeft het verzoek gedaan om Segula te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en een volledige bonus (pro rata) voor 2016. Daarnaast heeft nevenverzoeken gedaan. Segula heeft een verweerschrift ingediend.

1.2. Op 21 juni 2017 heeft een zitting plaatsgevonden. De gemachtigden van partijen hebben pleitaantekeningen voorgedragen en overgelegd. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht.

2. De feiten

2.1. _____, geboren op _____ 1981 en derhalve 36 jaar oud, is op 1 september 2016 bij Segula in dienst getreden in de functie van managing director (tevens statutair directeur). Zijn salaris bedroeg € 8.874 bruto per maand exclusief emolumenten en 8% vakantiegeld voor 40 uur per week, vermeerderd met € 35.000 bruto per jaar bij het behalen van doelstellingen tot € 45.500 bruto ingeval doelstellingen ruimschoots worden gehaald, in overeenstemming met de bonusregeling. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd opgenomen van twee maanden, die derhalve verstreek op 1 november 2016.

2.2. Segula is een ingenieursbureau dat zich richt op het voorzien in (hoogwaardige) technische design services, uitlenen van ingenieurskrachten en het leveren van complete oplossingen voor engineering projecten. Segula is in 24 landen actief met ruim 10.000

medewerkers in september 2016. De Nederlandse vennootschap van het concern, Segula, is in mei 2010 opgericht en had 34 medewerkers in september 2016. De grootste klanten van Segula zijn DAF en ASML.

zou direct leiding gaan geven aan HR Manager,
 Technical Manager en Financial Controller.

2.3. Op 7 december 2016 ontving tijdens een bespreking in Parijs een uitnodiging voor een buitengewone vergadering van aandeelhouders van Segula op 22 december 2016 (BAVA), waarin zijn ontslag was geagendeerd. In de uitnodiging staat over het voorgenomen ontslag van het volgende vermeld:

"The reasons for the intended termination are in short among others;
 - *Lack of willingness to be integrated as a team member;*
 - *Lack of concrete plan/strategy in structuring contacts with customers;*
 - *Not able to get priorities and to take the lead;*
 - *Not capable to bring the expected sales coaching to the Group Leaders and to steer the overall sales process."*

2.4. Dezelfde dag heeft als reactie daarop twee e-mails gestuurd naar managing director Segula Europe, en, HR directeur Segula International

In de eerste mail op die dag vermeldde hij het volgende:

"Met:

- *New and special ecosystem*
 - *non-functional planning*
 - *inconsistent/unreliable reporting*
 - *salaries issues*
 - *very low morale*
 - *2 out of 4 work-packages with returned work bringing losses*
 - *1 unpaid project*
- Delivered in 12 weeks:*
- *budget – my 5th week at Segula start on budget 2017*
 - *salaries-proposal was ready and sent to you 28 sept, within the first month*
 - *reforecasting delivered, complete and trustworthy*
 - *efficiency and structure of meetings, check the attached last operational meeting status, and one from august*
 - *mission/vision- I wanted to communicatie on Year kick-off meeting 12 jan*
 - *new resource allocation planning, lean and obvious forecasting*
 - *bonus system per every function to directly stimulate performance instead of 13th salary for all*
 - *international collaboration reactivated*
 - *signing on the new office*
 - *one province body for business development activated and will make a media clip and promote us in media*
 - *one government body activated to help with acquisition*
 - *with High-Tech NL to give a presentation on a fair*
 - *presence and networking at 3 technology events → sales. I have 25 new business cards to recall, first meetings planned in dec.*

SALES:

- *there is a very long prospection plan with important new clients*

-
- there is a lot of indirect sales and market has heard of Segula in the last months
 - but when I approach new clients I want to use the momentum and score
 - my prio is also efficiency and stability in-house, and
 - in parallel I took care that sales are happening, and most existing contacts in the team are reactivated which brought results
 - november realization rate is 94%, taking in account 1 full FTE sick whole month
 - all coming IC's are with good prospects to be on projects, and
 - on the contrary, now recruitment is lacking to cover the attracted needs (all in our competence areas), check OM status file
 - the budget 2017 would be delivered or over-met."

In de tweede mail berichtte hij als volgt:

- "- I have left a completely safe position to work on this challenge
- with your introduction that it is a very tough situation in Netherlands and your commitment for support
- no warnings for me to date
- no limitations except on the salary stimulations for the population."

Op de mails is niet gereageerd.

2.5. Tijdens de BAVA heeft de ontslaggronden van toegelicht en heeft verweer gevoerd in het kader van hoor- en wederhoor op de vier ontslaggronden, zoals vermeld in rechtsoverweging 2.3, waarna is besloten dat als statutair directeur met onmiddellijke ingang wordt ontslagen en zijn arbeidsovereenkomst als zijnde werknemer zal worden beëindigd per 1 februari 2017, met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand. Per e-mail van 23 december 2016 ontving de gemachtigde van de formele bevestiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst van

3. Het verzoek

3.1. heeft de rechtbank verzocht Segula te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 150.000 bruto, althans een door de rechtbank te bepalen billijke vergoeding, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid tot de dag der algehele vergoeding. Tevens heeft verzocht om de veroordeling van Segula in de proceskosten.

Het verzoek tot veroordeling van Segula tot betaling van de volledige bonus voor 2016 heeft tijdens de mondelinge behandeling op 21 juni 2017 ingetrokken.

3.2. Aan dit verzoek heeft ten grondslag gelegd - kort weergegeven - dat Segula in strijd met artikel 7:669 BW de arbeidsovereenkomst met heeft opgezegd, omdat er geen redelijke grond aanwezig was. Artikel 7:682, derde lid, sub a, BW bepaalt, voor zover hier van belang, dat de rechter alsdan op verzoek van een werknemer als bedoeld in artikel 7:671, eerste lid, sub e, BW (bestuurder/werknemer) ten laste van de werkgever een billijke vergoeding kan toekennen.

4. Het verweer

4.1. Segula verweert zich en stelt dat het verzoek om ten laste van haar een billijke vergoeding toe te kennen, dient te worden afgewezen. Segula stelt zich daartoe op het standpunt dat wel sprake is van een redelijke grond voor ontslag, feitelijk inhoudende een

verschil van inzicht over het te voeren beleid en de wijze waarop aan de functie van statutair bestuurder invulling en inhoud dient te worden gegeven (artikel 7:669, derde lid, sub h, BW).

5. De beoordeling

Redelijke grond

5.1. In artikel 7:669, eerste lid, BW is bepaald, voor zover van belang, dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, (...), in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Het derde lid, sub h, van het genoemde artikel bepaalt dat onder een redelijke grond als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan andere dan de sub a tot en met g genoemde omstandigheden, die zodanig zijn dat van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Segula heeft aangevoerd dat zij het ontslag (welbewust uitsluitend) gebaseerd heeft op deze zogenoemde h-grond. Daartoe heeft zij gesteld dat er tussen partijen een verschil van inzicht bestaat over het te voeren beleid en de wijze waarop aan de functie van statutair bestuurder invulling en inhoud dient te worden gegeven. De rechtbank zal eerst beoordelen of het ontslagbesluit op een deugdelijke grondslag berust. Daartoe wordt het volgende overwogen.

5.2. In de uitnodiging voor de BAVA op 22 december 2016 staan, vertaald naar het Nederlands, de volgende ontslaggronden:

1. geen deel willen uitmaken van het managementteam;
2. gebrek aan strategie met betrekking tot klanten/sales;
3. niet in staat zijn om prioriteiten te stellen en leiding te nemen;
4. niet in staat zijn de Group Leaders te coachen en sturing te geven aan het verkoopproces.

Deze ontslaggronden zijn blijkens de notulen door Segula ook genoemd in de BAVA. Segula voert in dat verband aan dat het hoofdkantoor alle zaken op een rijtje heeft gezet en toen de afweging heeft moeten maken of zij al dan niet zou aanspreken op alle tekortkomingen en hem nog een kans en de tijd zou geven om zijn functioneren aan te passen. Nu er gebrek aan leiderschap, sturing en controle op diverse fronten was gebleken, volstrekt solistisch functioneerde, ondanks diverse op- en aanmerkingen van zijn managementteam en het managementteam, en de Group Leaders het vertrouwen in hadden verloren, vond Segula het risico om met door te gaan te groot. Afgezien daarvan, zou het tijdspad voor verbetering te lang zijn, zo verbetering al mogelijk zou zijn. De situatie dwong haar, aldus Segula om snel in te grijpen, daar dit anders ten koste zou gaan van de organisatie, haar medewerkers, management en haar marktpositie.

5.3. De rechtbank is van oordeel dat Segula onvoldoende in het geding heeft gebracht ter onderbouwing van haar verweer dat na de gevoerde sollicitatiegesprekken en voorafgaand aan zijn indiensttreding een volledig en compleet beeld had van de situatie waarin Segula zich bij zijn indiensttreding bevond. Ook anderszins is niet gebleken dat een dergelijk beeld was geschetst. Voor een volledige informatieoverdracht in dat verband zijn geen concrete aanknopingspunten te vinden in het overgelegde dossier, behalve de enkele stelling dat over de positie van de onderneming en de mogelijke rol van daarin heeft geïnformeerd, dat 2016 voor Segula tot dat moment een turbulent jaar was geweest en dat een aantal medewerkers was vertrokken. De rechtbank neemt daarom als onvoldoende weersproken aan dat pas in de eerste dagen van zijn dienstverband kennis heeft genomen van de volledige omvang van de veranderingen, die binnen Segula hadden plaatsgevonden tot september 2016, waaronder het vertrek van een paar consultants en andere functionarissen (in totaal 23 van de 57 medewerkers), het achterblijven van sales en

de financiële resultaten.

5.4. De rechtbank neemt tevens als vaststaand aan dat Segula tijdens en direct na afloop van de met [redacted] overeengekomen proeftijd van 2 maanden geen functioneringsgesprek met [redacted] heeft gehouden nu partijen daar eensluidend over hebben verklaard. Hetzelfde geldt voor een verbetertraject: dat is niet afgesproken of geïnitieerd. Segula heeft ter zitting verklaard dat [redacted] eind oktober 2016 enkel contact heeft opgenomen met [redacted], de headhunter van Arrowstone, een Belgisch executive search bureau, en degene die [redacted] voor het eerst heeft benaderd voor de positie van managing directeur bij Segula. Tijdens dit contactmoment zijn volgens Segula twijfels uitgesproken over [redacted]. Deze zijn tot het moment van de opzegging door Segula nimmer met [redacted] besproken, terwijl [redacted] ter zitting heeft verklaard dat Arrowstone hem ook niet in kennis heeft gesteld van enige twijfel over zijn functioneren.

Algemene opmerkingen over het functioneren van

5.5. Vanaf medio oktober 2016 vonden er overleggen plaats ter voorbereiding van de begroting voor 2017 en de strategie voor de periode 2018-2020. Na een voorbereidende conference call op 2 november 2016 stuurde [redacted] onder andere aan [redacted] een mail daarover met als afsluitende zin: "Good work for [redacted] during the meeting this morning."

Op 28 november 2016 stuurde [redacted] de eindversie van de presentatie met daarin de financiële doelen en strategische aanpak voor 2017 en 2018-2020 voor Segula naar [redacted] waarna op 2 december 2016 [redacted] per e-mail reageerde met de woorden: "... I have also reviewed your presentation and I think we are basically fine. It is important that we have some time to review the reasoning and I will be in Paris the 7th to prepare the discussion for the 8th. It would be important that you could get with me the 7th in Paris to review the presentation and to discuss the open points.". Ter zitting heeft [redacted] over deze mail en met name over de zinsnede "we are basically fine" verklaard dat toen al besloten was [redacted] uit te nodigen voor de BAVA later die maand en hij met het oog daarop en uit angst voor een ziekmelding van [redacted] deze woorden bezigde.

Noch uit het bovenstaande noch uit enig ander overgelegd dossierstuk volgt dat, zoals Segula concludeert, vaak sprake was van tekortkomingen en misverstanden in de rapportages en stukken van [redacted], maar leidt de rechtbank veeleer af dat Segula [redacted] vanwege het feit dat hij nieuw was het voordeel van de twijfel gaf.

Ontslaggrond 1: geen deel willen uitmaken van het managementteam

5.6. Ten aanzien van de stelling van Segula dat [redacted] geen deel wilde uitmaken van het managementteam en dat hij vanaf zijn aanstelling volstrekt solistisch opereerde, zonder de overige managementteamleden te betrekken in zijn strategie en besluitvorming, wordt als volgt overwogen.

Eerste voorbeeld

5.6.1. Segula noemt als eerste voorbeeld de door [redacted] op 12 oktober 2016 aan [redacted] en [redacted] gepresenteerde voorstellen voor de salarissen binnen Segula, waaronder die van de drie Group Leaders (GL's). [redacted] zou, zonder op enig moment de verantwoordelijke managementteamleden [redacted] en [redacted]; daarbij te betrekken en zonder de bestaande systematiek te begrijpen, diverse weken gewerkt hebben aan een salarisverhogingsvoorstel en nieuwe bonusregeling. Achteraf bleek, aldus Segula, dat [redacted] zijn voorstellen ook niet eerst had kortgesloten en niet had besproken binnen zijn managementteam voorafgaand aan

presentatie daarvan in Frankrijk. heeft daarover ter zitting als volgt verklaard: *"Ik heb de salarisvoorstellen zelf een paar maal bespreekbaar gemaakt, omdat ik niet gekend was in die voorstellen en dat vond ik raar. De discussie heeft ook niet met de andere leden van het managementteam plaatsgevonden. Er werd mij verteld door "Ik heb je een paar keer gevraagd om info, die heb je niet gegeven dus ik dacht dat je het niet interessant vond. Toen heb ik het zelf maar gedaan."* heeft naar eigen zeggen vervolgens gevraagd om haar er de volgende keer wel bij te betrekken.

5.6.2. Dit voorbeeld van Segula wordt door gemotiveerd betwist, waarbij verwijst naar mails van van 1 augustus 2016 en 9 september 2016. Daarin werd door aandacht gevraagd voor de belofte over salarisverhoging, die aan werknemers van Segula was gedaan. Die belofte was nimmer nagekomen, wat invloed had op het welbevinden van de werknemers. nam vervolgens de leiding in dat proces en heeft deze kwestie met en de lokale HR manager geanalyseerd. Ook wordt in dat verband verwezen naar de vergaderverzoeken van aan van 15 september 2016 en 29 september met als onderwerp 'beloningssysteem' en naar een verslag van een gesprek met gemaakte afspraken over de taakverdeling tussen beiden, in de e-mail van 3 oktober 2016.

5.6.3. Uit de mails van van 1 augustus 2016 aan en van 9 september 2016 aan "all" blijkt dat aandacht wordt gevraagd voor de salarisperikelen, waaronder die van (rb). Zij vermeldt daarin: *"(..). It corresponds with an observation that I have shared with you all before: now its really time to give something back to the employees, otherwise we will not keep them on board. We went through some tough times but now we also need to reward the employees who stayed. (..)."* antwoordt daarop: *Hi Thx for this, we will deal with the situation asap."*

Uit de mail van 7 oktober 2016 van aan blijkt vervolgens dat zij en voorafgaand aan het op 12 oktober 2016 gepresenteerde voorstel overleg hebben gehad over salarisverhogingen en dat door haar een "file" is overgelegd met een kolom met "expected raise beginning 2017".

De rechtbank maakt hieruit op dat wel betrokken is geweest bij (de totstandkoming van) het voorstel en dat zij in dat verband informatie heeft overgelegd aan heeft het door hem gemaakte voorstel vervolgens gedeeld met en , waarna op 19 oktober 2016 zijn reactie heeft gegeven. heeft in dat verband onbetwist gesteld dat het een voorstel betrof voor discussiedoeleinden, met daarin het verzoek: *"Can we please organize this evaluation on short term"*. Uit de reactie van valt overigens geenszins op te maken dat de bestaande systematiek niet zou hebben begrepen noch dat hem een dergelijk verwijt werd gemaakt. Voor de stelling dat eerder dan op 12 oktober 2016 bij het hoofdkantoor voorstellen met diverse fouten en verkeerde uitgangspunten heeft gepresenteerd, worden wederom geen aanknopingspunten gevonden in het dossier. Ook voor het standpunt van Segula dat ten tijde van het overleg op 13 oktober 2016 over de salarisplanning 2016/2017 het managementteam zijn ongenoegen zou hebben geuit over het feit dat op 12 oktober 2016 een voorstel had gepresenteerd zonder hen daarin te kennen, zijn geen aanknopingspunten te vinden in het dossier. De vermelding in de handgeschreven notitie van van: "Rol van leiderschap/beslisser" is in dit verband nietszeggend. Onduidelijk is of hierover met is gecommuniceerd, laat staan of dat in kritische zin is geweest. Dit laatste klemt te meer nu een van de gronden voor ontslag is geweest dat volgens Segula niet in staat was om leiding te nemen.

5.6.4. Volgens Segula heeft ook de door hem voorgestelde structuur voor de

bonusregeling volstrekt prematuur en op individuele basis besproken met de betreffende GL's, die door [redacted] werden geïnstrueerd de individuele voorstellen strikt vertrouwelijk te houden. Deze handelwijze zou volgens Segula voor de nodige onrust en achterdocht onder de GL's hebben geleid. Het gebrek aan afstemming met de verantwoordelijke en betrokken managementteamleden en het gebrek aan sturing door [redacted] heeft ertoe geleid dat een van de GL's bij e-mail van 23 november 2016 een ultimatum stelde om duidelijkheid te verkrijgen. [redacted] toonde ook hier geen leiderschap in het proces over de structuur voor de bonusregeling, aldus Segula.

[redacted] heeft dit gemotiveerd betwist en stelt in dit verband dat hij slechts de verwachtingen van de GL's heeft gepeild, de mogelijkheid van een bonusregeling heeft besproken, heeft gepeild of een bonusregeling van belang was voor hun motivatie en waardering van toekomstige 'sales efforts' (in plaats van de dertiende maand) en dat hij ook inzicht heeft gegeven in het proces rondom de correcties van salarissen. Hij heeft hen kortom perspectief willen bieden. Dat was verstandig, aldus [redacted] aangezien de situatie precair was, waarbij hij verwijst naar de e-mails tussen [redacted] en [redacted] van 7 oktober 2016 en 9 november 2016. Dat de gestelde onrust en achterdocht, wat daar ook van zij, het gevolg is van het handelen van [redacted] is niet gebleken. De rechtbank verwijst in dat verband onder andere naar een mail van 24 november 2016 van [redacted], waarin [redacted] opmerkt: "*Last but not least: I definitely do not hold the failure of this procedure up to now against you personally, I do have the impression that you do put in a large amount of effort to get this arranged. My frustration is with Segula as a company, not with any individual in my sphere-of-direct-contact.*". Daaruit volgt dat er frustratie en gebrek aan vertrouwen bestond jegens Segula als bedrijf. Daar waar het gaat om het onderzoeken van mogelijkheden om de motivatie en daarmee mede de (sales)prestaties te vergroten, ligt dit volgens de rechtbank binnen het domein van een managing director en gezien de omstandigheden (groot verloop, terugloop in sales en financiën) is de prioriteit die [redacted] laar aan gegeven heeft op dit punt niet onbegrijpelijk.

Tweede voorbeeld

5.6.5. Segula noemt als tweede voorbeeld dat [redacted] solistisch optrad bij de totstandkoming van het budget voor 2017. [redacted] heeft het door het hoofdkantoor uitgegeven budgetdocument zelf geproduceerd zonder [redacted], zoals te doen gebruikelijk, daarbij te betrekken of om advies te vragen. Ten tijde van de totstandkoming van het budget hebben [redacted] en de afdeling Finance van het hoofdkantoor diverse malen moeten bijsturen. Ook na ontvangst van de definitieve budgetversie bleek dat er nog steeds fouten in zaten, waaronder in de berekening van de inkomsten en in die van de sociale lasten. Een en ander had voorkomen kunnen worden als [redacted] het managementteam, meer in het bijzonder [redacted], had betrokken bij zijn werkzaamheden. De weinig overtuigende rol van [redacted] bij de totstandkoming van het budget, waarbij hij niet liet blijken 'in control' te zijn en diverse malen diende te worden gecorrigeerd en bijgestuurd, tezamen met de overige signalen over de wijze waarop hij functioneerde als bestuurder van de vennootschap, was voor Segula de aanleiding om hem op 7 december 2016 de uitnodiging voor de aandeelhoudersvergadering met als agendapunt zijn ontslag te overhandigen. Na zijn ontslag heeft [redacted] het budget moeten opvragen bij het hoofdkantoor van Segula, omdat zij niet op de hoogte was van de door [redacted] ingediende versie. [redacted] maakte er namelijk een gewoonte van om alle documenten op te slaan op zijn lokale schijf in de plaats van in de budgetmap op de finance schijf. Ook was [redacted] niet bereid zijn agenda te delen en sloot zich steeds meer op in zijn kamer.

[redacted] heeft daarop gereageerd en aangegeven dat hij met andere leden van het managementteam en [redacted] op meerdere momenten, namelijk op 18, 20, 24 en 27

oktober 2016, overleg heeft gevoerd en dat de documentatie daarover voor een ieder inzichtelijk was. legt in dit verband een emailwisseling over tussen hem en met als onderwerp: 'Budget 2017' en verwijst naar productie 34 bij het verzoekschrift. Volgens stond de budgetdocumentatie al sinds 18 oktober 2016 op de zogenaamde x-schijf, waarbij hij verwijst naar zijn e-mail van 18 oktober 2016, gericht aan en stelt met de beweerde fouten nimmer te zijn geconfronteerd, zodat hij deze bij gebrek aan mogelijkheid deze te verifiëren, betwist. heeft zijn agenda overigens op verzoek van collega's in november 2016 opengesteld, waarbij hij opmerkt dat het eenvoudig en gebruikelijk is om bij elkaar binnen te lopen nu het kantoor van Segula slechts 80 m² bedraagt. Het hiervoor gestelde door Segula is in het licht van de gemotiveerde betwisting daarvan door onvoldoende om het beweerdelijke solistisch optreden van te dragen. heeft aan de hand van overgelegde stukken in voldoende mate aangetoond dat hij wel degelijk overleg heeft gevoerd over het budget over 2017 en ook daarbij heeft betrokken. In de mail van 18 oktober 2016 (17.24 uur) gericht aan maakt ook melding van het feit dat "hun" samenvatting/ ToDolijst staat op: X:\Segula Technologies Nederland BV\Finance\Budget\2017\Budget 2017 preperation meeting.ppt. Dat tijdens de mondelinge behandeling heeft verklaard dat zij op 14 november 2016 heeft gevraagd haar in de cc te zetten op het moment dat zou gaan mailen met (De La Tour- International Finance) over het budget staat vast. Dat hij dat vervolgens niet gedaan heeft, waardoor zich na het ontslag van tot het hoofdkantoor in Frankrijk moest wenden, is onbetwist gebleven. Dit is echter, bezien in het grotere geheel, volstrekt onvoldoende om het verwijt van solistisch optreden te dragen.

Ontslaggrond 2: gebrek aan strategie met betrekking tot klanten/ sales

5.7.1. Alhoewel Segula ten tijde van de selectieprocedure van onder de indruk was van zijn gestelde salesnetwerk en verkoopkwaliteiten, wees de praktijk volgens Segula uit dat niet in staat was de markt "te lezen" en een strategie te bepalen, intern noch extern: concrete en noodzakelijke sales initiatieven van zijn kant bleven uit. In bespreking met klanten waar bij was, speelde hij een ondergeschikte rol en gaf hij geen enkele sturing. Het hebben van een groot netwerk heeft nimmer geleid tot enige sales of commerciële ontwikkeling. zou zich hebben laten ontvallen dat hij nooit op de functie van Segula zou hebben gereageerd als deze voor een zeer groot deel betrekking zou hebben op sales. Vooral moest men niets van hem verwachten op het gebied van koude acquisitie. Hiermee miskende echter dat het zelf uitvoering en sturing geven aan het salesproces een belangrijke eis was die in de functieomschrijving was gesteld en ook met hem was besproken.

5.7.2. Deze stellingen worden door gemotiveerd betwist. Een functieomschrijving is door Segula niet overgelegd. heeft wel degelijk concrete en noodzakelijke salesactiviteiten ondernomen, waarbij hij verwijst naar een aantal voorbeelden (productie 35 van het verzoekschrift) met daarin opgenomen een aantal bestaande klanten van Segula. stelt nimmer gezegd te hebben dat hij nooit koude acquisitie zou doen, maar heeft wel aangegeven dat het op dat moment niet verstandig was om te weinig aandacht te besteden aan de bestaande klanten, waaronder ASML, DAF en OCE, voor wie Segula 'preferred supplier' was. Deze status stond volgens onder druk en dat kon en moest veranderen. Bezien in het licht van de gemotiveerde en gedocumenteerde stellingen van, zijn de hierboven weergegeven verwijten van Segula naar het oordeel van de rechtbank volstrekt onvoldoende onderbouwd. Segula poneert stellingen, waarvoor geen aanknopingspunten zijn te vinden in de overgelegde stukken.

Ontslaggrond 3: niet in staat zijn om prioriteiten te stellen en leiding te nemen

5.8.1. Segula voert aan dat het managementteam en Segula Frankrijk zich zorgen maakten over de situatie, niet alleen over het solistische optreden van [redacted], maar ook omdat hij niet daadwerkelijk de leiding nam en niet de juiste prioriteiten stelde. Zo lag de focus niet op sales, maar op zaken die beduidend minder van belang waren. Als voorbeeld van laatstgenoemde categorie noemt Segula de noodzaak van vlaggenmasten buiten het gebouw en de aanschaf van een ERP-systeem. Bekend was dat voor die zaken geen budget was en om die reden waren die al eerder geannuleerd door [redacted]. Het managementteam raakte steeds meer gefrustreerd door het onvermogen van [redacted] om juiste prioriteiten te stellen en het gebrek aan een gezamenlijk ontwikkelde en gedeelde visie. Het team maakte zich tevens zorgen over het gebrek aan communicatie en het achterblijven van concrete resultaten. Bij herhaling heeft het team de wens uitgesproken tot nauwere samenwerking en interactie maar [redacted] was kennelijk niet in staat zijn functioneren in de gewenste zin aan te passen of bij te sturen.

5.8.2. [redacted] betwist deze stelling en voert in dit verband aan dat uit niets blijkt dat hij geen sturing kon geven en verkeerde prioriteiten stelde. De aanschaf van een ERP-systeem betrof 'daily business' en dit systeem is voor een controller van groot belang om op juiste en efficiënte manier financiële rapportages en forecasts op te leveren. Uiteraard heeft [redacted] zich niet urenlang beziggehouden met de aanschaf van vlaggenmasten, het was slechts onderdeel van een vergadering met het office management. [redacted] ervaart deze opmerking als een belediging: alsof hij geen hoofd- van bijzaken kon onderscheiden. De beweerdelijke frustratie van het management is wederom nooit aan [redacted] gemeld. Overigens heeft [redacted] in oktober 2016 reeds aangekondigd met het managementteam aan een visie te willen werken, waarbij hij verwijst naar een door hem gemaakte presentatie met daarin een aantal ideeën rondom de missie en visie (productie 12 van het verzoekschrift). In dit verband acht de rechtbank van doorslaggevend belang dat [redacted] nimmer van de zorgen en verwijten van Segula, wat daar verder ook van zij, op de hoogte is gesteld. Wil er sprake zijn van een verschil in visie over te stellen prioriteiten, dan is minst genomen vereist dat er over de verschillende standpunten met elkaar van gedachten wordt gewisseld. Dit is niet gebeurd, zoals in rechtsoverweging 5.4 van deze beschikking al is vastgesteld.

Ontslaggrond 4: niet in staat zijn de GL's te coachen en sturing te geven aan het verkoopproces

5.9.1. Segula heeft aangevoerd dat alle GL's hun frustratie over het gebrek aan sturing, visie en leiderschap van [redacted] op salesgebied hebben geuit. [redacted] heeft op uitnodiging van [redacted] een aantal keren deelgenomen aan reguliere (operationele) bijeenkomsten van de GL's, waarbij zij de wens hebben uitgesproken om meer coaching te krijgen van [redacted] op het commerciële vlak, maar dat heeft niet geleid tot concrete acties van [redacted]. De voorbereidingen van klantbezoeken, niet geïnitieerd door [redacted] en niet afkomstig uit zijn netwerk, waren standaard en [redacted] speelde een volstrekt ondergeschikte rol. [redacted] bleef stelselmatig in gebreke met de dagelijkse sales aansturing en begeleiding van de GL's op het gebied van sales, waardoor zij het benodigde vertrouwen in [redacted] verloren. Voor hen had [redacted] geen toegevoegde waarde, hetgeen zijn gezag ondermijnde.

5.9.2. [redacted] stelt dat het standpunt op geen enkele wijze door Segula is onderbouwd: er is geen enkel document overgelegd, waaruit dit blijkt. In tegendeel. Daartoe verwijst [redacted] naar de hiervoor 5.6.4. aangehaalde e-mail van [redacted] waaruit blijkt dat de frustratie zich uitdrukkelijk niet richtte tegen [redacted]. Ook is er bij [redacted] niet aan de bel getrokken. In het licht van de ontkenning en gemotiveerde betwisting door [redacted] had het op de weg

gelegen van Segula haar stellingen op dit punt nader aan te vullen en te onderbouwen hetgeen zij heeft nagelaten. Daarmee staan de verweten feiten op dit punt allerminst vast.

Conclusie

5.10. De rechtbank stelt op grond van het voorgaande vast dat de feiten die Segula ten grondslag heeft gelegd aan de h-grond voldoende gemotiveerd heeft weersproken, zodat in rechte niet van de door Segula gestelde feiten uitgegaan kan worden. Doch zelfs als de gestelde feiten juist zouden zijn, zijn deze niet toereikend voor een ontslag op de h-grond. Uit hetgeen is aangevoerd, blijkt niet dat het verschil van inzicht waarop Segula zich beroept op enig moment voorafgaand aan het ontslagbesluit met besproken is, laat staan dat daarbij gebleken is van een onoverbrugbaar verschil van inzicht. Naar het oordeel van de rechtbank gaat het niet aan om de kennelijk andere verwachting van Segula omtrent het functioneren van zonder enige inhoudelijke bespreking met betrokkene terug te voeren op een verschil in inzicht. Verschil van inzicht impliceert dat men over en weer elkaars inzichten kende. Vervolgens ligt het op de weg van de werkgever om de werknemer te zeggen hoe hij het wil hebben en pas als de werknemer zich daaraan niet wenst te conformeren zou er sprake kunnen zijn van een verschil van inzicht als door Segula bedoeld. Uit hetgeen Segula naar voren heeft gebracht blijkt hiervan niets. Daarmee komt de rechtbank tot de conclusie dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst van niet op een redelijke grond berust als bedoeld in artikel 7:669 BW.

5.11. Gelet op hetgeen hiervoor is vermeld, komt de rechtbank toe aan artikel 7:682, derde lid, sub a, BW dat bepaalt dat de rechter op verzoek van een werknemer ten laste van de werkgever dan een billijke vergoeding kan toekennen.

5.12. Over de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding overweegt de rechtbank het volgende. In sommige gevallen is voor het ontstaan van de aanspraak op een billijke vergoeding uitdrukkelijk vereist dat de werkgever in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst een ernstig verwijt kan worden gemaakt. In andere gevallen ligt de ernstige verwijtbaarheid besloten in de in de wet omschreven situatie, waarin recht op een billijke vergoeding bestaat (Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3 p. 80 en nr. 4, p. 61). Die laatstgenoemde situatie doet zich hier voor, namelijk het ontbreken van een redelijke grond voor opzegging. De rechtbank dient de billijke vergoeding te bepalen op een wijze die, en op het niveau dat, aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Zij dient in de motivering van haar oordeel inzicht te geven in de omstandigheden die tot de beslissing over de hoogte van de vergoeding hebben geleid. In de toelichting bij de Wet werk en zekerheid (Wwz) is opgemerkt dat de hoogte van de billijke vergoeding naar haar aard in relatie zal staan tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en niet tot de gevolgen van het ontslag. Die gevolgen worden geacht reeds te zijn verdisconteerd in de transitievergoeding. (Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 4, p. 61 en nr. 7, p. 81). Hieruit kan echter niet worden afgeleid dat de gevolgen van het ontslag bij het vaststellen van de billijke vergoeding geen rol mogen spelen. De achtergrond van de opmerkingen in de toelichting is de doelstelling om met de Wwz een einde te maken aan het vóór de invoering van de wet bestaande stelsel van vergoedingen, die waren gerelateerd aan de gevolgen van het ontslag, en afhankelijk waren van factoren als de duur van het dienstverband en de leeftijd van de werknemer. (Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 23-24 en 34). De gevolgen van het ontslag kunnen naar huidig recht dus geen grond meer zijn voor het toekennen van een vergoeding anders dan de transitievergoeding. Het stelsel van de Wwz verzet zich er echter niet tegen dat met de gevolgen van het ontslag rekening wordt gehouden

bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding, waarop de wet een werknemer aanspraak geeft, omdat de werkgever van het ontslag als zodanig een ernstig verwijt kan worden gemaakt, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het de werkgever te maken verwijt. Ten aanzien van de billijke vergoeding van artikel 7:682, derde lid, aanhef en onder a, BW, dat in deze zaak aan de orde is, geldt het volgende. Het hangt af van de omstandigheden van het geval of en in hoeverre bij de vaststelling van de billijke vergoeding van dit artikel rekening wordt gehouden met het inkomen dat de werknemer zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd. Tot die omstandigheden behoort onder meer de mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken.

Bij de vaststelling van de billijke vergoeding kan ook ermee rekening worden gehouden of de werknemer inmiddels ander werk heeft gevonden, en met de inkomsten die hij daaruit dan geniet (Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 7, p. 90), en met de (andere) inkomsten die hij in redelijkheid in de toekomst kan verwerven. Bij de vergelijking tussen de situatie zonder de opzegging en de situatie waarin de werknemer zich thans bevindt, dient bovendien de eventueel aan de werknemer toekomende transitievergoeding te worden betrokken.

Voor zover elementen van de vaststelling van de billijke vergoeding zien op de vergoeding van schade van de werknemer, lenen de wettelijke regels van artikel 6:95 e.v. BW zich voor overeenkomstige toepassing. Uit de tekst van en de parlementaire toelichting op de Wwz blijkt niet dat de wetgever aan de billijke vergoeding een specifiek punitief karakter heeft willen toekennen (zie de conclusie van de Advocaat-Generaal onder 3.50-3.55 in de beschikking van de Hoge Raad van 30 juni 2017 (ECLI:NL:HR:2017:1187)). Daarom behoort bij het vaststellen van de billijke vergoeding daarmee geen rekening te worden gehouden.

5.13. Niet in geschil is dat [naam] die geen wettelijke aanspraak heeft op een transitievergoeding wegens de korte duur van zijn dienstverband, door het ontslag werkloos is geraakt. Daarmee is aannemelijk dat hij (Segula heeft dat slechts bij gebrek aan wetenschap betwist) na het verstrijken van de opzegtermijn teruggevallen is op een WW-uitkering. [naam] heeft onweersproken gesteld dat hij daardoor 70% van zijn bruto jaarinkomen van € 150.000,00 heeft ingeleverd. Voorts heeft hij voldoende aannemelijk gemaakt dat hij als gevolg van het diffamerende ontslag, welke kwalificatie de rechtbank onderschrijft, na een zeer kort dienstverband imagoschade heeft opgelopen waardoor het moeilijk is een nieuwe werkgever te vinden. Naar het oordeel van de rechtbank kan het Segula zwaar aangerekend worden dat zij [naam] na een sollicitatieprocedure, waarbij niet over één nacht ijs werd gegaan, zonder enig signaal vooraf heeft geconfronteerd met zijn ontslag. Rekening houdend met een ruime periode waarin [naam] te maken heeft met een aanzienlijke terugval in salaris, de zeer onzorgvuldige wijze waarop het ontslag tot stand is gekomen en de goede positie die [naam] heeft opgegeven om naar Segula over te stappen zal de rechtbank de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 100.000,00 (bruto). De verzochte wettelijke rente zal worden afgewezen, omdat daarvoor geen grond is.

5.14. De proceskosten komen voor rekening van Segula, omdat zij ongelijk krijgt.

6. De beslissing

De rechtbank:

6.1. veroordeelt Segula om aan [naam] een billijke vergoeding te betalen van € 100.000,00 bruto;

6.2. veroordeelt Segula tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van _____ ot en met vandaag vaststelt op € 1.487,00 te weten:

griffierecht € 287,00;

salaris gemachtigde € 1.200,00;

6.3. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

6.4. wijst het meer of anders verzochte af.

Aldus gewezen door mr. B.C.W. Geurtsen-van Eeden, voorzitter, mr. J.K.B van Daalen en mr. M.F.M.T. Franke, leden, en op 4 september 2017 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.



De griffier



De voorzitter

"VOOR GROSSE"
De griffier van de rechtbank Oost-Brabant



04 SEP. 2017

