

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst directeur poppodium. Werkgeefster stelt dat werknemer disfunctioneert, terwijl in feite sprake is van een reorganisatie. Vergoeding met C=1,5

Werknemer is sinds 2007 in dienst van werkgeefster (een poppodium) in de functie van directeur. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij financieel wanbeleid heeft gevoerd en een verkeerde voorstelling van zaken heeft gegeven over de financiële situatie van werkgeefster. Nadat de gemeente heeft aangekondigd de subsidie te zullen verminderen, heeft werknemer niet aan de opdracht van werkgeefster voldaan bezuinigingsvoorstellen te doen en voorstellen te doen voor extra inkomsten. Werknemer heeft zijn vertrouwen in werkgeefster verloren en legt zich daarom neer bij de gevraagde ontbinding. Hij stelt aanspraak te maken op een ontslagvergoeding van € 52.635.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. Uit het enige overgelegde verslag van een functioneringsgesprek, volgt niet van een onvoldoende functioneren door werknemer. De slechte financiële situatie van werkgeefster is niet veroorzaakt door werknemer. Er zijn geen concrete afspraken gemaakt over de aard en inhoud van informatieverschaffing door werknemer en aan hem verstrekte financiële kaders. Dat werknemer niet zo spoedig als mogelijk de kwartaalcijfers (na vijf weken) en de liquidatiebegroting (na 2,5 maanden) aan het bestuur heeft verstrekt, is een fout van werknemer. Die fout rechtvaardigt niet de wijze waarop werkgeefster vervolgens met werknemer is omgegaan. De slechte financiële situatie is niet nog slechter geworden doordat werknemer heeft getreuzeld met het verstrekken van de cijfers. De kantonrechter komt tot het vermoeden, op grond van alle aanwezige producties in hun onderling verband bezien, dat in feite sprake is van een reorganisatie. Het advies van de Kunstraad spreekt zich immers uit voor 'een kleinere overhead' en een 'nauw samenwerkingsverband met de andere poppodia'. Dat is de facto gerealiseerd wanneer de arbeidsovereenkomst met werknemer stopt en de directeur van een ander poppodium ook directeur van werkgeefster wordt, zij het vooreerst ad interim. Bij een 'echte' en ook als zodanig gepresenteerde reorganisatie, zou de C-factor op 1 worden gesteld. Gelet op de wijze waarop werkgeefster werknemer heeft behandeld is de gevraagde vergoeding waarbij die factor op 1,5 wordt gezet, alleszins redelijk. Er wordt een vergoeding toegekend van € 52.635 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 28-11-2013

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2013:7357

Zaaknummer: 2449484 EJ VERZ 13-274

Rechters: R.T. Terpstra

Advocaten: K. de Vries en D. Kuijken

Wetsartikelen: 7:685 BW