

RECHTSPRAAK

Stichting Vizyr/werknemer

Afwijzing verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst statutair directeur. Overeengekomen dat terugtreden als statutair directeur niet automatisch het einde van de arbeidsovereenkomst betekent. Disfunctioneren en vertrouwensbreuk niet aannemelijk.

Werknemer is als directeur en bestuurder in dienst van Stichting Vizyr. Op 17 december 2010 is overeengekomen dat met ingang van 1 januari 2011 de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Per 27 juni 2012 is werknemer benoemd tot voorzitter van de raad van bestuur van Vizyr. In opdracht van de raad van toezicht van Vizyr is door Ernst & Young een forensisch accountantsonderzoek ingesteld naar het salaris, het gebruik van de leaseauto in combinatie met het openbaar vervoer en het declaratiegedrag van werknemer. Op 28 april 2014 heeft de RvT, mede naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek, besloten tot de beëindiging van het bestuurschap van werknemer. Vizyr verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe wordt aangevoerd dat werknemer disfunctioneert en sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voortdurend tot 1 juni 2016, die niet tussentijds kan worden opgezegd en die niet van rechtswege eindigt. Het door Vizyr gestelde disfunctioneren is onvoldoende onderbouwd en onvoldoende aannemelijk gemaakt. Werknemer is niet gewezen op zijn onvoldoende functioneren en er is geen verbetertraject doorlopen. Ten aanzien van het ontbreken van doel en strategie van de stichting kan niet alleen werknemer een verwijt worden gemaakt. Ter zake was immers ook een taak weggelegd voor de RvT, die onder meer toezicht diende te houden op de realisatie van het doel van de stichting en op het aanwezig zijn van het daarvoor benodigde schriftelijk vastgelegde beleid en de relevante managementrapportages. De onderzoeksresultaten naar onder andere het declaratiegedrag levert geen grond op voor ontbinding. Vizyr heeft té snel en té definitief aangestuurd op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Tussen partijen is niet in geschil dat er gedurende langere tijd een substantiële discrepantie heeft bestaan tussen het overeengekomen salaris en het feitelijk door werknemer genoten salaris. Werknemer mocht ervan uitgaan dat X (de toenmalige voorzitter van de RvT die met werknemer over de aanpassing van de arbeidsovereenkomst en het salaris heeft gecommuniceerd) de RvT over zijn (feitelijke) salaris informeerde. Het lag dan ook niet op de weg van werknemer om eigenmachtig, daarmee de voorzitter passerend, de overige leden van de RvT dienaangaande

te informeren. De gestelde vertrouwensbreuk is onvoldoende aannemelijk geworden, zodat ontbinding niet is gerechtvaardigd. Dit is des te meer het geval, nu partijen in artikel 9 van de thans geldende arbeidsovereenkomst hebben neergelegd dat werknemer op eerste verzoek van Vizyr zal terugtreden als directeur/bestuurder en afstand zal doen van zijn functie, met behoud van zijn salaris tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Afgesproken is dat het terugtreden als directeur-bestuurder niet automatisch het einde van de arbeidsrelatie betekent. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-07-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:5712

Zaaknummer: 3034664 AZ VERZ 14-119

Rechters: W.J.J. Beurskens

Advocaten: C.A.H. Lemmens en J.A.M.G. Vogels

Wetsartikelen: 7:685 BW