

RECHTSPRAAK

## Stichting Onderwijscentrum Binnenvaart/werknemer

***Voorwaardelijke ontbinding arbeidsovereenkomst directeur. Ten aanzien van communicatie met en over bestuurders en met de belangrijkste geldschieter treft werknemer een verwijt. Vergoeding met C=0,5. Ontbindingsvergoeding hoeft pas te worden uitgekeerd indien is komen vast te staan dat ontslag op staande voet nietig is.***

Werknemer is op 1 mei 2008 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Stichting Onderwijscentrum Binnenvaart (hierna: OCB). Hij is laatstelijk werkzaam geweest in de functie van directeur. Tijdens de bestuursvergadering van 27 februari 2014 is werknemer uit de functie bestuurder ontslagen. Op 11 maart 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 16 april 2014 is werknemer op staande voet ontslagen. Aan het ontslag worden zes redenen ten grondslag gelegd. Werknemer zou onder meer namens OCB huurovereenkomsten zijn aangegaan ten behoeve van privéondernemingen, op de dag van de ziekmelding een auto hebben gehuurd op kosten van OCB en een overeenkomst zijn aangegaan betreffende de inkoop en uitzending van een tv-reclame, terwijl het bestuur had laten weten hier niet mee akkoord te gaan vanwege de daaraan verbonden kosten. De loonvordering en vordering tot wedertewerkstelling zijn in een eerdere procedure afgewezen. Thans verzoekt OCB voorwaardelijke ontbinding, onder meer vanwege de zes gronden die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd. Werknemer beroept zich primair op de reflexwerking van het opzegverbod tijdens ziekte.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De deskundige is tot het oordeel gekomen dat werknemer sinds zijn ziekmelding arbeidsongeschikt is. Dat oordeel is duidelijk en OCB kan er niet mee volstaan daar 'een vraagteken bij te plaatsen'. Daarmee is echter, in ieder geval in deze zaak, nog niet gezegd dat het verzoek is gedaan wegens die arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft de vele aan zijn adres geuite verwijten alle gemotiveerd weersproken. Ondanks de uitvoerige toelichting en de vele schriftelijke bescheiden die OCB heeft overgelegd, is, gelet op evenzeer uitvoerige betwisting door werknemer, vooralsnog onvoldoende aannemelijk dat bedoelde verwijten terecht zijn, dan wel dat, voor zover de geuite verwijten al feitelijk juist zijn, daaraan het gewicht kan worden toegekend dat OCB meent daaraan te mogen of zelfs te moeten hechten (namelijk dat er sprake is van een dringende reden). Voor een nader onderzoek naar de feiten leent deze ontbindingsprocedure zich niet, zodat onvoldoende aannemelijk is dat sprake is van een dringende reden. Daarom is het verzoek niet toewijsbaar

op de primaire grond. Wel is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. Partijen zijn vooral verdeeld over de vraag of werknemer wel bevoegd was uit hoofde van zijn functie om bepaalde rechtshandelingen te verrichten. De arbeidsovereenkomst lijkt ruimte te bieden voor het zelfstandig aangaan van transacties. De aangehaalde gedragingen leveren op zichzelf gezien geen ernstige verwijten op aan het adres van werknemer. Wel treft werknemer weer een verwijt ten aanzien van de wijze waarop hij heeft gecommuniceerd. Lezing van de overgelegde e-mails in kwestie kan niet tot een ander oordeel leiden dan dat de wijze waarop werknemer met en over bestuurders en de belangrijkste geldschieter van OCB heeft gecommuniceerd in elk geval het laatste halfjaar voor de escalatie het betamelijke met regelmaat in aanzienlijke mate heeft overschreden (zeker indien dit gepaard is gegaan met het 'lekker' van een bericht, waarvan werknemer wist of had moeten weten dat dit niet naar de pers mocht). De conclusie luidt dan dat werknemer in belangrijke mate verwijt treft van het feit dat de arbeidsovereenkomst nu moet eindigen (als de voorwaarde wordt vervuld, dat het ontslag nietig wordt verklaard). In die (nu nog hypothetische) situatie dat dit ontslag nietig wordt verklaard, treft OCB dan wel het verwijt dat zij met het ontslag op staande voet naar een te zwaar middel heeft gegrepen. Er wordt een vergoeding met C=0,5 (€ 36.500 bruto) toegekend. Anders dan werknemer heeft bepleit, behoeft de vergoeding pas te worden uitgekeerd, nadat is vast komen te staan dat het ontslag op staande voet nietig is.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 31-07-2014

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2014:9537

**Zaaknummer:** 3002705 VZ VERZ 14-4512

**Rechters:** W.F. Lubberink

**Advocaten:** E.M. Bevers en M. Stiebner Bergman

**Wetsartikelen:** 7:685 BW