

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Opzegging arbeidsovereenkomst directeur sportbond wegens vertrouwensbreuk is kennelijk onredelijk. Verstoorde arbeidsrelatie is in overwegende mate aan werkgever te wijten. Er wordt geen gewicht toegekend aan verwachte uitkeringsduur volgens www.hoelangwerkloos.nl, omdat uitkomst een vertekend beeld geeft.

Werknemer, geboren in 1951, is op 1 november 2008 bij werkgever in dienst getreden in de functie van directeur. Werkgever is een nationale sportbond. Het bestuur daarvan bestaat uit vrijwilligers. In de periode dat werknemer werkzaam is geweest is sprake van een groot aantal wisselingen in het bestuur. Op 29 november 2012 is werknemer op non-actief gesteld, omdat het bestuur van mening is dat door het functioneren van werknemer sprake is van een onoverbrugbare vertrouwensbreuk. De behandeling van het ontbindingsverzoek heeft geen doorgang gevonden na het beroep van werknemer op artikel 20 EEX, op grond waarvan de Nederlandse rechter onbevoegd is. Op 3 mei 2013 heeft het UWV de wegens disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie verzochte toestemming geweigerd. Werknemer heeft in kort geding opheffing gevorderd van schorsing. Deze vordering is op 17 juli 2013 afgewezen. Nadat opnieuw verzocht is om toestemming voor opzegging, heeft het UWV wel toestemming verleend. De arbeidsovereenkomst is opgezegd tegen 1 december 2013. Er is geen (financiële) voorziening getroffen. Werknemer stelt dat de opzegging kennelijk onredelijk is en vordert een schadevergoeding van € 214.365,74. Hij stelt daartoe dat werkgever bij herhaling de normen van goed werkgeverschap heeft overtreden. Er was geen grond voor het ontslag. Werknemer vordert ook betaling van een bonus en autokosten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De grondslag van de vordering die gericht is op uitbetaling van een bonus over 2010, ligt in artikel 17a van de tussen partijen geldende arbeidsovereenkomst. Daarin staat dat werknemer recht heeft op een bonus ter grootte van 10% van afgesloten overeenkomsten ten aanzien van gelden uit sponsor- en partnerships. Deze vordering wordt, op grond van een taalkundige uitleg van de overeenkomst, toegewezen. De vordering van werknemer die ziet op uitbetaling van de gevorderde autokosten wordt afgewezen. In de loop van de tijd zijn de bepalingen in de arbeidsovereenkomst over autokosten in onderling overleg een aantal keer aangepast. Bij de laatste wijziging is overeengekomen dat werknemer niet langer aanspraak kan maken op een vast bedrag per maand, maar dat hij een vergoeding krijgt op basis van gereden kilometers. In afwijking van deze afspraak heeft werknemer na de op non-actiefstelling in november 2012 facturen met een vast bedrag aan werkgever gestuurd en wordt thans aanspraak gemaakt op betaling daarvan.

Het enkele feit dat werknemer op non-actief is gesteld rechtvaardigt echter niet zonder enig overleg een eenzijdige wijziging van de gemaakte afspraak. Weliswaar is er geen dekking meer voor de vaste kosten van de auto als er geen kilometers gedeclareerd kunnen worden, maar dat is inherent aan de gekozen en overeengekomen constructie waaraan beide partijen gebonden zijn. Op dit punt is geen voorbehoud gemaakt.

Ten aanzien van de vordering uit hoofde van kennelijk onredelijk ontslag wordt geoordeeld dat werkgever heeft gekozen voor een onnodig escalerende koers en dat er met de veelheid van verwijten geen recht wordt gedaan aan het feitelijk gegeven dat werknemer in ieder geval tot aan medio 2012 zonder noemenswaardige kritiek heeft gefunctioneerd. De kantonrechter volgt werkgever niet waar gesteld wordt dat de op non-actiefstelling uitsluitend gebaseerd wordt op het ontbreken van het noodzakelijke vertrouwen. Uit de wijze waarop de brief geredigeerd is volgt dat werkgever werknemer ernstige verwijten over zijn functioneren maakt. Waar een vertrouwensbreuk in de regel neutraal geformuleerd kan worden, is daarvan in dit geval feitelijk geen sprake meer. Werkgever heeft geen blijk gegeven van enige zelfreflectie en gaat volledig voorbij aan de lastige constellatie waarin werknemer gewerkt heeft, met ook een groot aantal bestuurswisselingen. Partijen zijn er vervolgens niet in geslaagd in onderling overleg tot een oplossing te komen. Evenzo had werkgever zich moeten realiseren dat zij de verhoudingen verder heeft doen verslechteren door te kiezen voor het opstellen van een verzoekschrift ex artikel 7:685 BW waarin ontbinding op grond van een dringende reden verzocht is. Voorts is onwaarschijnlijk dat als het debat daarover inhoudelijk gevoerd was, een dringende reden zou zijn aangenomen. Werknemer was ten tijde van het ontslag bijna 62 jaar oud. Het vinden van ander werk zal moeilijk zijn. Illustratief in dit verband is dat beide partijen wijzen op de uitkomsten van de website www.hoelangwerkloos.nl, waarin wordt aangegeven dat de kans op uitstroom uit de WW zeer gering is. De kantonrechter kent daarentegen geen gewicht toe aan de berekende verwachte uitkeringsduur. Werknemer heeft met een verklaring van de Universiteit van Amsterdam genoegzaam onderbouwd dat de uitkomsten van de website voor de verwachte duur van werkloosheid een vertekend beeld geven, doordat de resultaten mede gebaseerd zijn op de periode dat veel oudere werknemers gebruik maakten van vervroegde uittredingsmogelijkheden. Er zijn geen voorzieningen voor werknemer getroffen. De Wet normering topinkomens of de Wet werk en zekerheid staan niet in de weg aan het toekennen van enige vergoeding. Geoordeeld wordt dat het ontslag kennelijk onredelijk is. De materiële schade wordt begroot op € 42.080. Hierbij is overwogen dat 1/3 van de totale schade aan werkgever wordt toegerekend. Er wordt een immateriële schadevergoeding toegekend van € 5.000 vanwege de aantasting in eer en goede naam doordat werknemer in een interview op Radio 1 met naam en toenaam wordt genoemd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:1625

Zaaknummer: 3195665 UC EXPL 14-10412 JOZ/1378

Rechters: J.O. Zuurmond

Advocaten: L.B. de Graaf en D.M. van Genderen

Wetsartikelen: 7:681 BW