

RECHTSPRAAK

Stichting Huizer Museum/werkneemster

Arbeidsovereenkomst conservator museum ontbonden (g-grond), met toekenning van transitievergoeding. Mediationstraject had voor de hand gelegen, maar in plaats daarvan wenste het museum direct het dienstverband te beëindigen. Een en ander levert ernstig verwijtbaar handelen/nalaten op. Derhalve ook een billijke vergoeding (€ 3.500) verschuldigd.

Werkneemster is op 7 januari 2014 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Stichting Huizer Museum (hierna: Huizer Museum) als conservator, tegen een bruto maandsalaris van € 1.635,11. Huizer Museum heeft twee werknemers in dienst, namelijk de directeur en werkneemster. Begin mei 2015 heeft werkneemster aan de voorzitter van het bestuur van Huizer Museum laten weten dat de communicatie tussen haar en de directeur niet goed zou gaan. Vervolgens heeft een aantal gesprekken met hen beiden plaatsgevonden. Na een stevige mailwisseling tussen werkneemster en de directeur heeft op 12 september 2015 wederom een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en Huizer Museum. In een brief van diezelfde datum bevestigt Huizer Museum dat zij het dienstverband met werkneemster per 1 november 2015 zal beëindigen. Op 15 september 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Bij brief van 23 september 2015 heeft Huizer Museum aan werkneemster een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werkneemster is hiermee niet akkoord gegaan. Thans verzoekt Huizer Museum de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Werkneemster verzoekt primair de gevraagde ontbinding af te wijzen en subsidiair bij ontbinding Huizer Museum te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, alsmede een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gebleken is dat de verhouding tussen werkneemster en de directeur moeizaam is. Inmiddels heeft ook het bestuur van Huizer Museum zich tegen werkneemster gekeerd. Dit leidt bij de kantonrechter tot het oordeel dat er een zodanig verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan dat deze niet langer in stand kan blijven. Gezien de kleinschaligheid van de organisatie is herplaatsing van werkneemster niet aan de orde. Het ontbindingsverzoek wordt dan ook toegewezen. De verzochte transitievergoeding is toewijsbaar, nu Huizer Museum hiertegen geen afzonderlijk verweer heeft gevoerd.

Ten aanzien van het verzoek van werknemster om haar een billijke vergoeding toe te kennen overweegt de kantonrechter het volgende. De kantonrechter constateert dat in de periode voorafgaand aan 12 september 2015 door werknemster begin mei 2015 een melding bij het bestuur is gedaan over de wijze waarop het samenwerken met de directeur verloopt. Dit heeft tot drie gesprekken geleid, waarbij het bestuur de problemen in kaart heeft willen brengen. Vervolgens hebben in juli 2015 nog twee gesprekken plaatsgevonden tussen werknemster, het bestuur en de directeur. Vast staat dat in die gesprekken afspraken zijn gemaakt over de communicatie tussen werknemster en de directeur. Een en ander is niet verbeterd. In plaats van adequaat te reageren heeft Huizer Museum werknemster laten weten dat zij voornemens is het dienstverband te beëindigen, terwijl op dat moment mediation voor de hand had gelegen, hetgeen door werknemster zelf op 28 september 2015 is voorgesteld. Gelet op het vorenstaande is de kantonrechter van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst volledig aan Huizer Museum te wijten is. De ontbinding is dan ook het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen en ook nalaten van Huizer Museum, zodat de gevraagde billijke vergoeding voor toewijzing vatbaar is. De hoogte van de billijke vergoeding is niet afzonderlijk betwist. Het verzochte bedrag van € 3.500 zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:986

Zaaknummer: 4657488 / ME VERZ 15-311

Rechters: R.F. van Aalst

Advocaten: B.W.G. Orth en M.A.J. Aerts

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW