

RECHTSPRAAK

Stichting Flore/werknemer

Ontbinding vanwege verstoorde arbeidsrelatie. Onder meer doordat werkgever ten onrechte heeft gesteld dat werknemer ongeschikt was voor zijn eigen functie en werknemer direct uit zijn functie heeft ontheven, heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld. Toekenning billijke vergoeding (€ 40.000).

Op 1 januari 2006 is werknemer als controller in dienst getreden bij Flore. Flore is een interconfessionele onderwijsorganisatie waar 28 basisscholen in Heerhugowaard en omgeving onder vallen. Werknemer is per 1 augustus 2012 benoemd als beoogd algemeen directeur met portefeuille financiën en bedrijfsvoering. Na de transitieperiode is werknemer op 1 augustus 2014 formeel benoemd. Op 2 november 2015 heeft een gesprek tussen de heer X en werknemer plaatsgevonden. De heer X heeft werknemer meegedeeld dat de rol van algemeen directeur werknemer niet past. Om die redenen heeft de heer X besloten met 'deze functie voor jou te stoppen en je vanaf heden te ontheffen van je werkzaamheden'. Thans verzoekt Flore de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel d, g en h van het BW. Tevens verzoekt Flore de kantonrechter voor recht te verklaren dat geen aanspraak op een transitievergoeding bestaat. Werknemer voert gemotiveerd verweer. In het tegenverzoek verzoekt werknemer om ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 april 2016 voor het geval werknemer per die datum in dienst kan treden bij een andere werkgever, onder toekenning van een transitie- een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden per 1 juni 2016. De door werknemer verzochte transitievergoeding wordt afgewezen, omdat werknemer aanspraak kan maken op een bovenwettelijke uitkering krachtens de WOPO. De WOPO-regeling geldt namelijk ook in het geval werknemer geen beroep hoeft te doen op de Werkloosheidswet. De kantonrechter ziet wel aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Daartoe wordt als volgt overwogen. Het laatste beoordelingsgesprek heeft op 29 januari 2014 plaatsgevonden. In augustus 2014 is werknemer vervolgens definitief benoemd. Het niet geschikt zijn voor de functie algemeen directeur moet zich dus ná augustus 2014 hebben openbaard. In het zeer omvangrijke dossier zitten echter geen stukken waaruit onomstotelijk blijkt dat werknemer niet functioneerde. Wel blijkt dat er kritiek van de heer X bestond op de wijze waarop werknemer tegenover de bestuurlijke samenwerking in het IKC-project stond. Duidelijk is dat de heer X en werknemer wat dat betreft niet geheel op één lijn stonden. Het voert echter te ver om een werknemer onder deze omstandigheden direct te ontheffen van zijn werkzaamheden

en mee te delen dat er binnen de organisatie geen plek meer is. Als er al sprake was van disfunctioneren dan had het op de weg van Flore gelegen om werknemer daarop te wijzen en hem de gelegenheid te bieden om zijn functioneren te verbeteren. Daarvan is niets gebleken. Al met al is de arbeidsverhouding definitief verstoord geraakt doordat Flore ten onrechte heeft gesteld dat sprake was van ongeschiktheid voor de eigen functie en werknemer om die reden heeft ontheven van zijn functie zonder werknemer in de gelegenheid te stellen zijn vermeende disfunctioneren te verbeteren. Door ook geen reëel onderzoek te doen naar herplaatsing en voorts door pas na het feitelijke ontslagbesluit advies in te winnen bij de GMR, heeft Flore ernstig verwijtbaar gehandeld en kan werknemer aanspraak maken op een billijke vergoeding. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op € 40.000. De kantonrechter rekent het Flore aan dat zij werknemer zonder verbetertraject van de ene op de andere dag heeft ontheven van diens functie onder gelijktijdige aankondiging van een definitief vertrek. Goed werkgeverschap brengt met zich dat een werknemer de gelegenheid krijgt om zijn functioneren te verbeteren.

De voorwaardelijk verzochte ontbinding zal op grond van een verstoorde arbeidsverhouding worden toegewezen per 1 april 2016 voor zover werknemer per die datum in dienst treedt van een andere werkgever. Op gronden als hierboven genoemd zal geen transitievergoeding worden toegekend. Wel zal een billijke vergoeding worden toegekend van € 40.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:2698

Zaaknummer: 48139982 OA VERZ 16-37 (WS)

Rechters: W.A. Swildens

Advocaten: B.M. Dijkstra en R. Muurlink

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