

RECHTSPRAAK

## werkneemster/Stichting X

***Communicatie via een ‘buffer’ van een derde persoon die tussen werkneemster en bestuur staat maakt de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord. Van werkgever kan niet worden gevergd een buffer in stand te laten. Asscher-escape in casu niet aan de orde.***

Werkneemster (geboren 1963) is op 1 september 2010 in dienst getreden van de Stichting. Op 24 juni 2015 heeft de Stichting aan werkneemster meegedeeld dat zij wenst te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Werkneemster heeft zich op 25 juni 2015 ziek gemeld. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van artikel 7:671b lid 1 aanhef en onderdeel a jo. 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel g BW met ingang van 1 november 2015 en de Stichting veroordeeld om aan werkneemster een transitievergoeding te betalen van € 4.132,53 bruto. Voorts heeft de kantonrechter beslist dat aan werkneemster geen billijke vergoeding toekomt, omdat een situatie van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de Stichting in de zin van artikel 7:671b lid 8 aanhef en onderdeel c BW zich niet voordoet. De kantonrechter heeft de proceskosten tussen partijen gecompenseerd. Werkneemster vordert in hoger beroep herstel van de arbeidsovereenkomst en subsidiair een billijke vergoeding van € 20.000.

Het hof oordeelt als volgt. De in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel g BW vermelde redelijke grond voor opzegging is ontleend aan het tot 1 juli 2015 geldende Ontslagbesluit. Uit de parlementaire geschiedenis van de Wet werk en zekerheid blijkt onder meer dat geen wijziging werd beoogd ten opzichte van hetgeen in dat Ontslagbesluit en de daarop toentertijd gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV was geregeld (zie bijv. Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 98-101). Het tot 1 juli 2015 geldende Ontslagbesluit bepaalde ten aanzien van deze grond dat de werkgever aannemelijk diende te maken dat sprake was van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Beide criteria gelden in beginsel nog steeds en komen tot uitdrukking in de formulering ‘zodanig dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren’. In beginsel, omdat ook bij een minder duurzaam verstoorde arbeidsverhouding de arbeidsovereenkomst opgezegd moet kunnen worden als de ernst daarvan zodanig is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd. Werkneemster erkent dat de verhoudingen tussen haar en de directie niet goed zijn. Daartegenover stelt zij evenwel dat ook met een minder goede verhouding tussen haar en het bestuur, gedurende vijf jaren op een succesvolle manier is samengewerkt en dat haar moeizame verhouding met de voorzitter van

het bestuur al vijf jaar werkbaar is gebleken. Het hof maakt uit gedingstukken op dat de aanwezigheid van een buffer tussen werkneemster en de voorzitter van het bestuur c.q. iemand die de communicatie tussen beiden reguleert, een noodzakelijke voorwaarde is voor de communicatie en samenwerking tussen werkneemster en het bestuur in de persoon van zijn voorzitter en daarmee voor het functioneren van werkneemster als coördinator. Naar het oordeel van het hof kan niet van de Stichting gevergd worden voortdurend in een dergelijke buffer te voorzien. De Stichting is een vrijwilligersorganisatie bestaande uit een (onbezoldigd) bestuur, een grote groep vrijwilligers en één (betaalde) coördinator in de persoon van werkneemster. Werkneemster vervult een spilfunctie tussen de vrijwilligers en het bestuur van de Stichting. Het bestuur, waarvan de leden hun bestuurstaken allen vervullen naast andere maatschappelijke functies, staat letterlijk en figuurlijk op afstand en heeft slechts in beperkte mate tijd en gelegenheid om op het functioneren van werkneemster toe te zien. Het is derhalve onontbeerlijk dat het bestuur vertrouwen heeft in (het functioneren van) werkneemster en daarbij past niet de noodzaak om voortdurend te voorzien in een 'buffer' tussen werkneemster en het bestuur. De conclusie is dan ook dat het verzoek van de Stichting tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst terecht is toegewezen op de grond dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel g BW.

Ook heeft werkneemster gewezen op de zogenaamde 'Asscher-escape', waarmee wordt bedoeld dat de werkgever ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreeft, waardoor de arbeidsrelatie verstoord raakt. Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 07-04-2016

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2016:1367

**Zaaknummer:** 200.182.185/01

**Rechters:** M. van Ham, J.W. van Rijkom en P.P.M. Rousseau

**Advocaten:** M.P.J. Rubens en F.L.L. Vermeeren

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:683 BW en 7:671b BW