

RECHTSPRAAK

Stichting Kinderdagverblijf Dukkie Vriezeveen/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Conflict op aandeelhoudersniveau werkt door in verhouding werkgever/werknemer. Discussie over datum indiensttreding en hoogte transitievergoeding.

Feiten

Werkgever is een kinderopvangorganisatie. Werknemer is in ieder geval vanaf 1 januari 2016 in dienst bij werkgever in de functie van (algemeen) directeur. Tijdens een op 15 januari 2018 gehouden AVA is werknemer en/of X ontslagen als statutair bestuurder van CKO De Ark en is, voor zover vereist, de arbeidsovereenkomst tussen CKO De Ark en werknemer opgezegd. X en de holding zijn vervolgens een mediationtraject gestart. Op 25 januari 2018 is werknemer op staande voet ontslagen als directeur van CKO De Ark. Op 21 februari 2018 heeft de holding zich teruggetrokken uit het mediationtraject. Op 8 maart 2018 is werknemer geschorst als directeur van werkgever. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding dan wel de restgrond, primair onder matiging van de transitievergoeding tot nihil en subsidiair onder toekenning van een transitievergoeding van € 1.103 bruto. Ook verzoekt werkgever voor recht te verklaren dat aan werknemer geen andere financiële vergoeding toekomt, kosten rechtens.

Oordeel

Werkgever meent dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding met werknemer dat van hem redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer erkent dat er sprake is van een verstoorde verhouding, maar stelt dat dit alleen op aandeelhoudersniveau het geval is. Hij betwist dat deze verstoring rechtstreekse gevolgen heeft voor de verhouding tussen werkgever en hem als werknemer. Uit de door partijen overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting is het de kantonrechter genoegzaam gebleken dat (ook) de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever is verstoord. Er bestaat geen enkele reden om aan te nemen dat de conflicten die op aandeelhoudersniveau zijn ontstaan niet ook doorwerken in de verhouding tussen werknemer en werkgever. In de beide verhoudingen gaat het immers feitelijk om dezelfde natuurlijke personen en nergens blijkt uit dat A en werknemer ondanks de verstoorde relatie op arbeidsrechtelijk niveau nog wel door één deur kunnen. Werkgever heeft ter zitting

onweersproken aangevoerd dat A herhaaldelijk met werknemer in gesprek is gegaan en vast staat dat er ook gepoogd is het conflict tussen partijen via mediation te beslechten. Nu aldus tevergeefs pogingen zijn ondernomen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren, is er naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding en kan van werkgever redelijkerwijs niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter ziet mede gelet op de functie van werknemer en de omvang van werkgever geen reden om te oordelen dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn nog in de rede ligt. Werknemer heeft hieromtrent zelf ook niets gesteld. Werknemer heeft nog aangevoerd dat de verstoorde arbeidsrelatie is gecreëerd door werkgever, maar ook aan dit verweer wordt voorbijgegaan. Werknemer heeft de stellingen van werkgever ten aanzien van de door werknemer aan familieleden aangeboden contracten, het afschermen van de administratie, het ten onrechte accorderen door werknemer van verlofuren en het op kosten van CKO De Ark inwinnen van advies over het weren van de holding als bestuurder van CKO De Ark niet (voldoende) weersproken, zodat de kantonrechter uitgaat van de juistheid daarvan. Bij deze stand van zaken kan niet volgehouden worden dat de verstoring van de arbeidsverhouding (grotendeels) aan werkgever te wijten is, althans door hem is gecreëerd, daargelaten dat verwijtbaarheid van de kant van de werkgever niet noodzakelijk is om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te kunnen besluiten. De conclusie uit het voorgaande is dat de kantonrechter het verzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal toewijzen. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 2.483 bruto. Werkgever zal worden veroordeeld tot betaling van dit bedrag. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 06-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:2218

Zaaknummer: 6674353 \ HA VERZ 18-21

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: I.A.E. Spaan en H.J. Tamminga

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 2:298 BW, 2:299 BW, 223 Rv, 2:292 lid 2 BW, 7:669 BW, 7:670 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:671b lid 8 BW, 7:673 lid 1 BW, 7:686a lid 1 BW en 7:671b lid 8 sub c BW