

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Stadgenoot

Werkgever had situatie kunnen en moeten voorkomen en heeft door dat niet te doen ernstig verwijtbaar gehandeld. Kantonrechter kent billijke vergoeding toe en ziet geen aanleiding af te wijken van wat partijen billijk vinden en ter zitting hierover hebben afgesproken.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2001 in dienst van Stadgenoot, laatstelijk als directeur Klant en Woning. Stadgenoot verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder verwijzing naar artikel 7:668 lid 3 sub h althans sub g BW. De kern van de grondslag voor het ontbindingsverzoek is dat een goede communicatie tussen de statutair bestuurder van Stadgenoot en werknemer niet (meer) mogelijk is. Het ontbreken van het voor samenwerking op het hoogste niveau van de organisatie benodigde vertrouwen levert volgens Stadgenoot een grond voor ontbinding op, waarbij in ieder geval sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij altijd goede beoordelingen heeft gehad en ook goed heeft samengewerkt met de statutair bestuurder. Voor werknemer is niet duidelijk waar het plotselinge streven naar beëindiging van het dienstverband vandaan komt.

Oordeel

Partijen zijn het ter zitting eens geworden over de financiële afwikkeling – daaronder begrepen intrekking van de tegenverzoeken – en een ontbindingsdatum, voor het geval dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt en van oordeel is dat een billijke vergoeding moet worden toegekend. Naar het oordeel van de kantonrechter is er van een voldragen h-grond geen sprake. Niet is gebleken dat voor eind 2017 tussen werknemer en de statutair bestuurder sprake was van onvoldoende communicatie of een verstoring van de verhoudingen. Eind 2017 ontstond tussen twee andere leden van het directieteam onenigheid. Uiteindelijk is een van die directieleden vertrokken. Als al juist is dat werknemer zijn teleurstelling heeft geuit over het feit dat hij niet is doorgeschoven naar de positie van het vertrokken directielid, dan is onvoldoende duidelijk gemaakt hoe dat heeft kunnen leiden tot onoverbrugbare communicatieproblemen. Ook als werknemer en de statutair bestuurder verschillend dachten over hoe dit proces had moeten lopen, dan is dat nog geen verklaring voor de op 11 juli 2018 geuite wens van Stadgenoot om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Enkele incidenten die Stadgenoot dan nog noemt, leiden niet tot de conclusie dat toch sprake is van een voldragen h-grond. Om te beginnen is sprake van op zichzelf staande incidenten

waarvan onvoldoende is uitgelegd hoe die zich verhouden tot de beweerdelijke communicatieproblemen tussen werknemer en de statutair bestuurder. Ten slotte blijkt onvoldoende dat getracht is de verhoudingen te herstellen.

Gelet op wat partijen – ook op zitting – naar voren hebben gebracht is de kantonrechter wel van oordeel dat de verhouding tussen partijen inmiddels zodanig is verstoord dat herstel – mede gezien de positie van werknemer – niet meer reëel is. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden en wel per 1 april 2019. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen had Stadgenoot die situatie echter kunnen en moeten voorkomen. Door dat niet te doen heeft zij ernstig verwijtbaar gehandeld, zodat een billijke vergoeding zal worden toegekend. Deze zal worden gesteld op € 175.000 bruto, nu de kantonrechter geen aanleiding ziet af te wijken van wat partijen billijk vinden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:9822

Zaaknummer: 7312469

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: P.A. Charbon en S.M. Pieroelie

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h en sub g BW, 7:671b lid 1 BW en 7:673 lid 9 BW