

RECHTSPRAAK

Stichting OBD Noordwest/werknemer

Ontbindingsverzoek werkgever toegewezen wegens een verstoorde arbeidsverhouding met bestuurder. Toekenning billijke vergoeding door ernstig verwijtbaar handelen van werkgever door geen verbetertraject, coaching of mediation in te zetten terwijl bestuurder altijd goed functioneerde.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 januari 2003 in dienst bij Stichting OBD Noordwest (hierna: OBD). Werknemer heeft sinds 1 juli 2016 als functie bestuurder/manager bedrijfsvoering, met een salaris van € 5.729,88 bruto per maand. Werknemer is verantwoordelijk voor financiële en budgettaire aangelegenheden. Uit notulen van een vergadering van de RvT van 20 september 2018 blijkt dat werknemer met ingang van die datum met onmiddellijke ingang is ontslagen als bestuurder. In een e-mail van 20 september 2018 heeft de RvT het ontslag aan werknemer meegedeeld. OBD verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege omstandigheden die zodanig zijn dat van OBD redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, wegens disfunctioneren en vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Toewijzing ontbindingsverzoek wegens verstoorde arbeidsverhouding

Er is geen reden de arbeidsovereenkomst op de h-grond te ontbinden. Voor een bestuurder van een nv of bv geldt dat een ontslag als bestuurder in beginsel ook de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de bestuurder tot gevolg heeft. Deze rechtspraak geldt echter niet voor een bestuurder van een stichting. Het ontslag van werknemer als bestuurder brengt dus niet de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst mee en maakt die arbeidsovereenkomst ook niet zonder meer inhoudsloos. Daar komt bij dat werknemer vóór 1 juli 2016 werkzaam is geweest als controller/manager bedrijfsvoering en dat hij deze werkzaamheden feitelijk ook na zijn benoeming als bestuurder per 1 juli 2016 is blijven verrichten. Die werkzaamheden zou werknemer, ook los van zijn functie als bestuurder, kunnen (blijven) verrichten. Ook gelet daarop is de arbeidsovereenkomst niet inhoudsloos geworden. Voor ontbinding vanwege het door OBD gestelde disfunctioneren bestaat ook geen reden. Het functioneren van werknemer is door OBD in een verslag van een functioneringsgesprek van november 2017 nog als ruim voldoende beoordeeld. Ook is werknemer door OBD op 19 juni 2018 nog belast met alle bestuurstaken, waaronder die van de inmiddels vertrokken en uitgevallen bestuurders. Voor

zover al sprake zou zijn van disfunctioneren, is werknemer hier onvoldoende van in kennis gesteld en is hij in onvoldoende mate in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren. Er is wel een redelijke grond voor ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsverhouding tussen OBD en werknemer is duurzaam en onherstelbaar verstoord, nu de volledige RvT geen vertrouwen meer heeft in werknemer als bestuurder en als manager bedrijfsvoering. Van OBD kan in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter ziet aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter moet aannemen dat in feite de gesprekken van de RvT op 27 juni 2018 met verschillende medewerkers de aanleiding zijn geweest voor de RvT om alsnog en kort na 19 juni 2018 het vertrouwen in werknemer op te zeggen. Echter, in het door OBD overgelegde verslag van die gesprekken met de medewerkers kan geen reden worden gevonden voor een dergelijke vergaande en ingrijpende wijziging van de houding van de RvT ten aanzien van werknemer. De RvT heeft een verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt, door in de e-mail van 10 juli 2018, gericht aan alle medewerkers van OBD, mee te delen dat werknemer wordt vervangen door een interim-bestuurder. Van OBD had verwacht mogen worden dat zij op dat moment terughoudender en voorzichtiger had opgetreden door bijvoorbeeld alsnog een deugdelijk verbetertraject in te zetten, werknemer te laten coachen of bijstaan door de interim-bestuurder, of door mediation in te zetten, temeer nu werknemer al ruim 15 jaar in dienst was bij OBD en in ieder geval volgens OBD zelf tot en met 2017 goed heeft gefunctioneerd. OBD heeft haar verplichtingen om als goed werkgever te handelen daarmee in ernstige mate geschonden. Daardoor is de verstoorde arbeidsverhouding ontstaan die heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter neemt aan dat het dienstverband van werknemer in ieder geval niet langer dan twee jaar had geduurd. Verder gaat de kantonrechter ervan uit dat werknemer per 1 mei 2019 een WW-uitkering zal ontvangen en dat zijn inkomensverlies nadien over een periode van twee jaar ongeveer € 77.000 bruto bedraagt. De kantonrechter houdt rekening met de slechte financiële positie van OBD. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 30.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:1039

Zaaknummer: 7315092

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.J. Kunst en E.V. Huisman

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b lid 8 sub a BW, 7:671b lid 8 sub c BW en 7:686a lid 6 BW