

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Collega's, mededirecteur en aandeelhouders hebben geen vertrouwen meer in werknemer (CEO). Ondanks arbeidsongeschiktheid geen sprake van opzegverbod. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2008 bij werkgever in dienst getreden, sinds 2014 in de functie van CEO. Het laatst verdiende salaris bedraagt € 9.700 bruto per maand. Werkgever is een bedrijf dat zijn klanten oplossingen biedt voor de bewaking en registratie van temperatuur, nodig om de kwaliteit en veiligheid van specifieke producten te waarborgen. Bij werkgever werken ongeveer 15 mensen. Werknemer heeft zich op 27 juli 2018 ziek gemeld. Tijdens de AVA van 19 oktober 2018 is na stemming besloten tot schorsing van werknemer als statutair bestuurder. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Opzegverbod

De kantonrechter stelt allereerst vast dat het opzegverbod niet in de weg staat aan het ontbindingsverzoek. Hoewel werknemer ten tijde van het indienen van het verzoekschrift arbeidsongeschikt was en dat nog steeds is, houden de feiten en omstandigheden die werkgever ten grondslag heeft gelegd aan zijn verzoek geen verband met de ziekte van werknemer. Het conflict tussen de medewerkers van werkgever en werknemer bestond al langer en ook de aandeelhouders hebben voor de ziekteperiode van werknemer hun zorgen geuit. Dat de ziekmelding van werknemer niet het gevolg was van het conflict, maar van overspannenheid van werknemer doordat hij te veel en te hard gewerkt had, wordt op zich niet door werkgever betwist. Maar dat maakt nog niet dat het ontbindingsverzoek wel verband houdt met de ziekte van werknemer.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter komt tot het oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft een uitzonderlijke positie, CEO, in een klein bedrijf met gekwalificeerd personeel, dat niet eenvoudig vervangbaar is. In december 2017 en april 2018 hebben medewerkers van werkgever hun zorgen geuit over de wijze waarop werkgever leiding gaf

binnen de organisatie. Zij hebben zowel het functioneren aan de orde gesteld, als ook de wijze waarop werknemer omging met de werknemers. Deze omgang was grof en autoritair en werknemers voelden zich hierdoor onveilig. Nadat werknemer hierop is aangesproken heeft hij zijn gedrag tijdelijk aangepast, maar hij viel snel weer terug in zijn oude gedrag. Werknemer heeft hiertegen aangevoerd dat vanwege de slechte financiële situatie waarin werkgever verkeert, geen budgetten beschikbaar waren om (voorgenomen) plannen te verwezenlijken en dit bij sommige werknemers tot frustratie heeft geleid, waarvan werknemer als algemeen directeur de schuld kreeg. Naar het oordeel van de kantonrechter mag van een CEO verwacht worden dat hij moeilijke beslissingen neemt ten dienste van het bedrijf, soms ook tegen de belangen van werknemers in. Werknemer moet als CEO genoeg draagvlak behouden om de onderneming niet in gevaar te brengen. Gebleken is echter dat het de werknemers juist te doen is om het gedrag van werknemer en het ontbreken van zelfreflectie op zijn eigen rol. Daarnaast is door alle gebeurtenissen ook de verhouding met de mededirecteur en bestuurder verstoord geraakt. Daar komt nog bij dat de inzichten van beide directeuren waar het met het bedrijf naar toe moet, niet meer parallel lopen. Dit geldt ook voor de verstoorde verhoudingen met de aandeelhouders. De aandeelhouders hebben geen vertrouwen meer in werknemer. Omdat de kern van het probleem ligt in de onderlinge verhouding tussen werknemer en zijn collega's, en medewerkers niet meer met hem willen samenwerken en het bedrijf zo klein is, ligt herplaatsing niet in de rede. Het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden zal worden toegewezen. Nu de verstoorde arbeidsverhouding te wijten is aan het gedrag van werknemer, is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever en zal het verzoek van werknemer om een billijke vergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-02-2019

Zaaknummer: 7429133 / ME VERZ 18-187