

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding toegewezen vanwege het handelen en nemen van verkeerde keuzes terwijl werkgever in zwaar weer verkeerde. Het vertrouwen in werknemer is hierdoor geschonden. Geen sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen.*Feiten*

Stichting Mayday Rescue Foundation (hierna: Mayday) heeft tot doel het bieden van hulp aan gemeenschappen die zich in conflicten en/of natuurrampen bevinden. Werknemer is sinds 20 augustus 2018 in dienst van Mayday. Op 1 december 2018 is werknemer tot statutair bestuurder van Mayday benoemd en per 22 mei 2019 is werknemer aangesteld als Chief Financial Officer (CFO) van Mayday. Naar aanleiding van een onderzoek is Mayday geadviseerd om een raad van toezicht in te stellen in verband met geconcludeerde risico's met contante betalingen. Op 22 oktober 2019 heeft werknemer bericht gekregen over informele klachten die er bij Mayday binnen waren gekomen over zijn gedrag in september 2019. Op 9 januari 2020 zijn de statuten van Mayday gewijzigd en daarmee is een raad van toezicht ingesteld. Begin februari 2020 heeft de ABN AMRO Bank de bankrekening van Mayday bevroren zodat er geen betalingen meer gedaan konden worden. Later hebben de ministeries van Buitenlandse zaken van diverse landen het vertrouwen in werknemer bij Mayday opgezegd en/of terugbetaling van een bepaald bedrag verzocht. Bij brief van 13 maart 2020 is werknemer door de raad van toezicht met onmiddellijke ingang geschorst als statutair directeur van Mayday en bij besluit van 30 april 2020 is werknemer als statutair bestuurder ontslagen. In deze procedure verzoekt Mayday ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer.

*Oordeel**Verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond)*

Volgens Mayday is het verwijtbaar handelen gelegen in het ongeoorloofd uitkeren van vakantiedagen en een dertiende maand, het niet (tijdig) aanleveren van informatie aan de bank en donoren, het schenden van het verbod op nevenwerkzaamheden en het geheimhoudingsbeding, ongeoorloofde banktransacties, het onvolledig of gebrekkig informeren van de raad van toezicht, alsmede onbehoorlijk bestuur. De kantonrechter oordeelt dat het feit dat er tussen Mayday en werknemer een geschil is over het uitbetalen van diverse bedragen nog niet betekent dat sprake is van verwijtbaar handelen door werknemer, ook als die betalingen inmiddels daadwerkelijk zijn gedaan. Bijkomende omstandigheden

zouden dit anders kunnen maken, maar deze zijn door Mayday niet gesteld en ook overigens niet gebleken. Verder heeft werknemer bestreden dat hij cash geld zou hebben verduisterd en dat is derhalve niet vast komen te staan. De door derden gedane onderzoeken leveren wel malversaties op bij Mayday, maar dat uit deze onderzoeken onomstotelijk blijkt dat werknemer het geld heeft verduisterd is niet naar voren gekomen. Ook de informatievoorziening aan de bank en de overige donoren is niet zodanig geweest dat dit de kwalificatie van verwijtbaar handelen oplevert. Uit de overgelegde stukken komt naar voren dat werknemer wel degelijk telefonisch contact heeft onderhouden met de bank. Dat hij niet steeds bevredigende antwoorden heeft kunnen geven, hield ook direct verband met de lopende onderzoeken. Daarnaast is werknemer op enig moment geschorst waarmee de mogelijkheid om te reageren werd bemoeilijkt. Ook de overige verwijten die Mayday aan werknemer maakt, leveren niet de kwalificatie verwijtbaar handelen op.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

De kantonrechter is daarentegen wel van oordeel dat een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen is ontstaan. Mayday is in zeer zwaar weer terechtgekomen en in deze explosieve situatie heeft werknemer niet steeds de juist keuzes gemaakt en is zijn optreden naar buiten toe, zowel richting donoren als naar het personeel, niet altijd de meest strategische en gelukkige geweest. Ter terechtzitting is verder naar voren gekomen dat de verhoudingen inmiddels van dien aard zijn dat moeilijk voorstelbaar is dat de raad van toezicht en werknemer nog door één deur kunnen. Tegen die achtergrond is het zeer voorstelbaar dat Mayday niet langer dat onvoorwaardelijke vertrouwen heeft in werknemer. Alles samen genomen kan worden vastgesteld dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die tot gevolg heeft dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Het verzoek van Mayday wordt derhalve toegewezen. Omdat geen sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen, door zowel werknemer als Mayday, ziet de kantonrechter geen aanleiding om de arbeidsovereenkomst op een eerder tijdstip te ontbinden en evenmin om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. De transitievergoeding is wel verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3294

Zaaknummer: 8515802 EA VERZ 20-350

Rechters: E. Pennink

Advocaten: R.P.J. ter Haseborg en A.H.C. Heere

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW