

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Op grond van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer aanspraak op een contractuele beëindigingsvergoeding in plaats van op de transitievergoeding, maar deze wordt op grond van de WNT beperkt.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2004 in dienst getreden bij Stichting de Zevenster (hierna: de Zevenster). Hij heeft thans de functie van voorzitter van de raad van bestuur en op de rechtsverhouding tussen partijen is de WNT van toepassing. Eind 2018 heeft werknemer met de remuneratiecommissie een evaluatie-/beoordelingsgesprek gevoerd. Besproken is dat de raad van toezicht over het algemeen te spreken is over zijn functioneren, maar dat, zoals ook in het verleden het geval was, er ook aandachtspunten zijn. Met het oog hierop zijn er met hem voor het jaar 2019 afspraken gemaakt. In verband hiermee heeft de remuneratiecommissie lopende 2019 met werknemer regelmatig overleg gevoerd. Geconstateerd is dat werknemer niet echt werkt aan de besproken aandachtspunten en dat het aanspreken van werknemer op zijn functioneren altijd lastig en moeizaam is geweest. Medio juli 2019 kreeg werknemer de verantwoordelijkheid over een groot project voor de Zevenster. Gebleken is echter dat hij geen grip krijgt op het project. Op 28 augustus 2019 heeft de remuneratiecommissie opnieuw met hem gesproken. De raad van toezicht besluit in te grijpen in het nieuwbouwdossier, omdat zij er geen vertrouwen meer in heeft dat werknemer alleen dit project tot een goed einde zou weten te brengen. In de hierop volgende periode hebben diverse voortgangsgesprekken gevolgd. Bij e-mailbericht d.d. 15 januari 2020 schrijft werknemer aan de raad van toezicht onder meer dat de afgelopen jaren voor hem zwaar zijn geweest, met name door een stapeling van taken. Hij schreef verder dat hij door onjuiste aantijgingen beschadigd en gekwetst is geraakt en daardoor fysieke klachten had ontwikkeld. Naar aanleiding hiervan is op 5 maart 2020 een mediationtraject gestart, maar tot een oplossing heeft dit niet geleid. Vervolgens heeft werknemer zich op 24 juni 2020 ziek gemeld. Op 2 juli 2020 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat sprake is van een arbeidsconflict. Op 17 juli 2020 heeft de raad van Ttezicht werknemer per direct ontslagen als bestuurder van De Zevenster. De arbeidsovereenkomst is daarmee een lege huls geworden, zodat deze op de h-, g-, d- en/of i-grond. In deze procedure verzoekt de Zevenster daarom ontbinding op de h-,

Oordeel

Ontbinding h-grond

Nu vaststaat dat werknemer op 1 juni 2004 als titulair directeur bij De Zevenster in dienst is getreden en tot 1 januari 2008, de datum van zijn benoeming tot statutair bestuurder, in die functie heeft gefunctioneerd, moet worden geoordeeld dat werknemer zijn werkzaamheden op zich genomen kennelijk als titulair directeur kan uitvoeren, zodat zijn arbeidsovereenkomst met enkel zijn ontslag als statutair bestuurder niet inhoudsloos is geworden. Voor zover juist is dat er binnen De Zevenster slechts plaats is voor één statutair bestuurder of titulair directeur, leidt dit niet tot een ander oordeel. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond is om deze reden niet aan de orde.

Ontbinding g-grond

De kantonrechter is daarentegen wel van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Op grond van hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd is geen andere conclusie mogelijk dan dat partijen het vertrouwen in elkaar hebben verloren, zodanig dat er geen basis meer is voor een verdere vruchtbare samenwerking, zonder dat de ene partij daarvan de andere partij een verwijt, althans een ernstig verwijt kan maken. De kantonrechter is daarom voornemens om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Vergoedingen

In de arbeidsovereenkomst was in artikel 10 een beëindigingsvergoeding opgenomen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen vindt plaats op initiatief van De Zevenster en is niet het gevolg van een dringende reden. Het bepaalde in artikel 10 van de arbeidsovereenkomst vindt daarom in beginsel toepassing. Het is niet gebleken dat werknemer schriftelijk afstand heeft gedaan of afstand geacht moet worden te hebben gedaan van zijn contractuele beëindigingsvergoeding. Dit wordt daarom als vaststaand aangenomen. In plaats van op de transitievergoeding, heeft hij dus, met inachtneming van hetgeen hierna wordt overwogen, aanspraak op de overeengekomen beëindigingsvergoeding. De in de WNT bedoelde termijn van vier jaar is inmiddels (ruimschoots) verstreken. Het bepaalde in artikel 2.10.1 WNT brengt daarom met zich mee dat de contractuele beëindigingsvergoeding is toe te wijzen tot een bedrag ad € 75.000 bruto. Voor de toewijzing van de verzochte billijke vergoeding is daarnaast geen plaats, ook niet omdat niet is gebleken dat De Zevenster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:11395

Zaaknummer: 8674356 EJ VERZ 20-84845

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: D. Schuurman en M.A. Molster

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 2.10.1 WNT en 7.3.6 WNT