

RECHTSPRAAK

Werknemer neemt na twintig dienstjaren zelf ontslag op staande voet. Geen recht op transitievergoeding en vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Niet voldoen aan goed werkgeverschap, vooringenomenheid bij formeel onderzoek en onbehoorlijke houding werkgeefster bij treffen minnelijke regeling onvoldoende komen vast te staan.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2000 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 1 januari 2012 is hij directeur van Instituut X geworden. Op 1 februari 2017 heeft hij een nieuwe leidinggevende (hierna: Y) gekregen. Zij is ook lid van het college van bestuur (CvB). Y heeft het functioneren van werknemer in juni 2019 als 'onvoldoende' beoordeeld. Werknemer heeft hiertegen bezwaar en beroep aangetekend, maar is in beide gevallen in het ongelijk gesteld. Het CvB heeft vervolgens besloten dat werknemer niet kon aanblijven als directeur van Instituut X. Bij brief is werknemer een andere functie aangeboden, met een afbouwregeling voor zijn salaris. In de brief staat daarnaast dat als werknemer de functie niet wil accepteren, partijen met elkaar in overleg zullen moeten gaan over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft de functie aanvaard en is per 1 februari 2020 begonnen als projectleider niveau 2. In februari 2020 ontving werkgever twee meldingen over mogelijke belangenverstrengeling en/of integriteitsschendingen binnen Instituut X in de periode dat werknemer directeur was. Werknemer is op 18 maart 2020 geschorst en werkgeefster heeft een formeel onderzoek gestart. Op basis van het onderzoeksrapport heeft werkgeefster besloten dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst met werknemer niet mogelijk was. Werknemer heeft op 26 augustus 2020 zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster met onmiddellijke ingang opgezegd. Als reden van het ontslag noemt werknemer in zijn brief de pesterijen en intimidaties in de afgelopen jaren, door leidinggevende en het CvB, de gang van zaken rondom het formeel onderzoek en de wijze waarop een mogelijke minnelijke regeling tussen partijen tot beëindiging van het dienstverband van twintig jaar door werkgeefster is behandeld. Werknemer stelt dat werkgeefster een dringende reden aan hem heeft gegeven tot het nemen van ontslag op staande voet. Hij verzoekt de kantonrechter werkgeefster onder meer te veroordelen tot betaling van € 48.061,83 bruto aan transitievergoeding en € 86.556,96 bruto aan vergoeding op grond van artikel 7:677 lid 2 jo. lid 5 onder b BW, wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter beoordeelt eerst of sprake is van een dringende reden. Hiervoor is de brief van 26 augustus 2020 maatgevend, waarin drie redenen worden genoemd. De kantonrechter is van oordeel dat duidelijk is dat tussen werknemer en het CvB c.q. zijn leidinggevende spanningen zijn ontstaan in de loop der jaren, onder meer vanwege een verschil van inzicht over de doelstelling om een nulbegroting te halen en de 'onvoldoende' beoordeling. De stelling van werknemer dat werkgeefster zich niet als goed werkgever heeft gedragen, is onvoldoende onderbouwd en kan daarom niet leiden tot een dringende reden. Ook de verwijten van werknemer ten aanzien van de vooringenomenheid bij het formeel onderzoek zijn naar het oordeel van de kantonrechter niet vast komen te staan. Ook dit kan dus geen grond opleveren voor een dringende reden. Ten slotte leidt ook de houding van werkgever bij het treffen van een minnelijke schikking niet tot een objectieve dringende reden voor ontslag. Los van de omstandigheid dat een partij niet gehouden kan worden om een schikking te treffen, is niet gebleken dat werkgeefster zich tijdens deze onderhandelingen zo onredelijk heeft opgesteld dat dit tot een dringende reden voor ontslag kon leiden. Hoewel de kantonrechter zich er bewust van is dat werknemer de afgelopen periode bij werkgeefster als ingrijpend heeft ervaren, leidt al het voorgaande tot de conclusie dat er in dit geval niet vastgesteld kan worden dat er een objectieve dringende reden voor hem bestond tot het nemen van ontslag op staande voet en ook niet dat die reden aan werkgeefster te wijten is. Er is dan ook geen grond voor toekenning van de transitievergoeding en de vergoedingen op grond van artikel 7:677 lid 2 jo. lid 5 BW.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:2293

Zaaknummer: 8842635 UE VERZ 20-335 JP/36418

Rechters: P. Dondorp

Advocaten: S.F. Kalff en A.W. Haverkort

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 BW