

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding op de g-grond, wegens discussie naar aanleiding van twijfel of werknemer de juiste leider voor de stichting was. De stichting heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door geen duidelijkheid te geven over het ontslagvoornemen.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2011 in dienst bij de Stichting als voorzitter van het college van bestuur (CvB). De CvB legt verantwoording af aan de raad van toezicht (RvT) van de Stichting. Op 7 juli 2020 heeft de RvT aan werknemer meegedeeld dat hij het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst te beeindigen. Een paar dagen later kreeg werknemer een tia, waarna hij zich heeft ziekgemeld. Na de zomervakantie heeft werknemer zijn werkzaamheden weer hervat. Werknemer heeft op 24 augustus 2020 aan de RvT meegedeeld dat hij geen reden ziet voor een vertrek bij de Stichting, maar wel bereid is tot mediation. De voorzitter van de RvT heeft hierop op 26 augustus 2020 schriftelijk geantwoord dat werknemer niet in voldoende mate beschikt over de vaardigheden, competenties en leiderschapsstijl die noodzakelijk zijn om de ambitieuze doelstellingen in de strategienotitie te verwezenlijken. Op 30 september 2020 heeft de RvT een adviesaanvraag over bijstelling van de competitieprofielen voor de functie van voorzitter voorgelegd aan de twee medezeggenschapsraden. Op 26 oktober 2020 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld. Beide medezeggenschapsraden hebben negatief geadviseerd over de bijstelling van de competentieprofielen en het ontslagvoornemen. Werknemer heeft op 17 december 2020 bij de RvT aangedrongen op voortvarende besluitvorming en gevraagd om excuses voor het onbehoorlijke traject en een rehabilitatie. Werknemer heeft in januari 2021 zijn werkzaamheden gedeeltelijk hervat. In een kortgedingprocedure op 10 februari 2021 is een regeling tussen partijen getroffen met de afspraak dat het ontslagvoornemen is ingetrokken en dat de RvT een rehabilitatietekst zal versturen. Partijen hebben daarna meermaals gesprekken gevoerd, waarin werknemer onder meer heeft gesteld dat de werkrelatie moet worden hersteld voordat over het toezichtkader kan worden gepraat. Daarna zijn mediationgesprekken gevoerd. Op 20 mei 2021 meldt werknemer zich volledig ziek en beëindigt hij de mediation. Op 7 juli 2021 heeft de RvT een nieuwe adviesaanvraag over ontslag van werknemer ingediend bij de medezeggenschapsraden, die hierop positief hebben geadviseerd. De Stichting verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond.

*Oordeel*

Beide partijen hebben erkend dat de arbeidsverhouding ernstig en onherstelbaar is verstoord.

De verstoring is naar het oordeel van de kantonrechter zo ernstig dat van de Stichting niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Nu herplaatsing gelet op de ernstig en onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding niet in de rede ligt, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden op de g-grond. Daarbij is de kantonrechter van oordeel dat de partijen niet ernstig verwijtbaar hebben gehandeld of nagelaten. Bij de beoordeling van de vraag of werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat hem geen recht op een transitievergoeding toekomt, is van belang dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt door onoverbrugbare verschillen van inzicht over de wijze van invulling van de werkzaamheden van werknemer en over de vraag of hij voor de Stichting nog wel het juiste type bestuurder is. De verstoring is begonnen in juli 2020, toen de RvT aan werknemer meedeelde dat hij een andere leider wilde. Toen werknemer in de gesprekken aangaf eerst een gesprek te willen voeren over het toezicht- en toetsingskader, voordat er een gesprek gevoerd kon worden over het herstel van vertrouwen, voelde de RvT zich hierdoor geschokt. Hiermee heeft werknemer het herstel van de verstoorde arbeidsverhouding bemoeilijkt, maar dit levert geen ernstig verwijtbaar handelen op. Met betrekking tot het ernstig verwijtbaar handelen van de Stichting is redengevend dat het ontslagvoornemen in juli 2020 voor werknemer weliswaar 'uit de lucht kwam vallen', maar dat voorafgaand aan het ontslagvoornemen de samenwerking met werknemer niet steeds vlekkeloos is geweest. De Stichting heeft werknemer geen verbetertraject aangeboden, maar dat lag niet voor de hand nu zij niet zo zeer twijfelde aan het functioneren van werknemer, maar aan het feit of werknemer nog wel de juiste leider was voor de Stichting. Door na 11 november 2020 geen initiatief te nemen voor het geven van duidelijkheid over de uitvoering van het ontslagvoornemen en de rehabilitatie, heeft de Stichting verwijtbaar gehandeld. Dit is nalatig, maar is niet aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen, ook omdat werknemer op dat moment nog ziek was en de RvT na een verzoek van werknemer op 22 december 2020 wel inhoudelijk heeft gereageerd. Na de gemaakte afspraken tijdens het kort geding heeft de Stichting voortvarend gehandeld om de samenwerking te normaliseren. Dat de gesprekken niet tot een oplossing hebben geleid, valt de Stichting niet te verwijten. Uit het voorgaande volgt dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek zal toewijzen onder toekenning van de transitievergoeding van € 41.484,97.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 28-09-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2021:4711

**Zaaknummer:** 9309517 AE VERZ 21-47 SV/40160

**Rechters:** C. Wallis

**Advocaten:** A.P.J.M. Verbeek en I.A. Hoen

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW