

RECHTSPRAAK

Ontbinding g-grond. Werknemer heeft recht op billijke vergoeding van € 93.000. Het behoort tot de taak van een bestuurder om een opmerking te maken over de toelage van de leden van de RvT.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2019 bij Meerderweert voor de duur van vier jaar (tot 1 januari 2023) in dienst getreden in de functie van voorzitter raad van bestuur. Werknemer is tevens benoemd tot statutair bestuurder van Meerderweert. Eind 2021 wordt er tussen werknemer en de raad van toezicht (hierna: RvT) gesproken over de verlenging van de aanstelling als bestuurder. Op 19 januari 2022 heeft werknemer gesproken over de verhoging van de vergoeding voor de leden van de RvT. Tijdens de vergadering van de RvT van 26 januari 2022 heeft Meerderweert aan werknemer meegedeeld dat de RvT op het eerder genomen verlengingsbesluit is teruggekomen. Werknemer is vanaf 25 mei 2022 arbeidsongeschikt. De RvT heeft opdracht gegeven om onderzoek te doen naar financiële transacties van werknemer alsook naar meldingen over onder meer een onveilig werkklimaat. Op 8 juni 2022 is het rapport uitgebracht. Op 18 augustus 2022 is werknemer in kennis gesteld van het voornemen van de RvT om hem te schorsen en te ontslaan als statutair bestuurder. Op 30 augustus 2022 is het statutaire ontslag van werknemer aangehouden in afwachting van advies van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Hij is op diezelfde datum geschorst met ingang van 5 september 2022. Op of omstreeks 25 of 30 november 2022 heeft de RvT besloten om de schorsing van werknemer met drie maanden te verlengen en om hem met ingang van 1 december 2022 ontslag te verlenen als statutair bestuurder (na positief advies van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad). Meerderweert verzoekt (na wijziging van het verzoek) onder meer op grond van de g-grond ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer.

Oordeel

Vast staat dat werknemer (al vóór indiening van het verzoekschrift) arbeidsongeschikt was wegens ziekte. Het opzegverbod tijdens ziekte is daarom van toepassing. Dat staat in dit geval echter niet aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg, aangezien er naar het oordeel van de rechtbank geen aanwijzingen zijn dat de ontslagbeslissing dan wel het ontbindingsverzoek van Meerderweert is ingegeven door de ziekmelding of arbeidsongeschiktheid van werknemer. De rechtbank wijst korthedshalve naar de uitvoerige opsomming van verwijten over en weer zoals die hiervoor is weergegeven. De harde beschuldigingen die partijen jegens elkaar hebben geuit maken het alleszins aannemelijk dat

er in het geheel geen vertrouwen meer is tussen partijen en dat dit ook niet meer te herstellen is. Daarbij komt dat het conflict speelt tussen de hoogste organen van de organisatie die naar hun aard juist goed en nauw samen moeten werken. De kans daarop lijkt nagenoeg nihil en dat doet het ergste vrezen voor de prestaties van de organisatie als geheel als deze situatie zou blijven voortduren. Werknemer heeft inmiddels kenbaar gemaakt te berusten in het ontslag. Dat maakt dat de rechtbank in het kader van het beoordelen van de g-grond niet hoeft te beslissen of de verstoring van de arbeidsverhouding meer aan werknemer of aan Meerderweert is te wijten. De rechtbank becijfert een transitievergoeding voor werknemer van € 19.382,56 bruto. Na de verlenging van zijn arbeidsovereenkomst stelt werknemer twee zaken aan de orde, namelijk zijn – in zijn ogen – te lage bezoldiging en de (on)wenselijkheid van de verhoging van de toelage van de leden van de RvT. De rechtbank stelt vast dat Meerderweert ten volle bekend was met de gedragingen en “gebruiksaanwijzing” van werknemer en desondanks onvoorwaardelijk en zonder voorbehoud (zelfs circa 1 jaar vóór het einde van het dienstverband!) het dienstverband verlengd heeft met 4 jaar, om daar “per kerende post” weer een einde aan te willen maken toen werknemer kennelijk een teer onderwerp (of twee) aan de orde stelde. Vanaf dat moment heeft Meerderweert besloten dat werknemer geen kans meer zou krijgen en het dienstverband beëindigd moest worden. De voorzitter van de RvT heeft dit ook bevestigd. Het spreekwoordelijk doek was voor werknemer op dat moment definitief gevallen. De rechtbank is verder van oordeel dat het tot de taak van werknemer, als bestuurder, behoort om een opmerking te maken over de toelage van de leden van de RvT, als die afweek van wat gebruikelijk was binnen de branche. Daarvan was volgens werknemer sprake. De RvT kan daar een andere mening over toegedaan zijn maar de rechtbank ziet niet in waarom dit enkele feit zou moeten leiden tot het onhoudbaar worden van de positie van werknemer, met een einde van het dienstverband tot gevolg. Omdat de rechtbank voornoemd handelen van Meerderweert als ernstig verwijtbaar kwalificeert komt aan werknemer een billijke vergoeding toe. De rechtbank acht een billijke vergoeding van € 93.000 bruto redelijk en passend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2637

Zaaknummer: 309726 HARK 22-245

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: D.F.L. van der Hout en R.L.G.J. Eikelboom

Wetsartikelen: 6:106 BW