

RECHTSPRAAK

werknemer/SENA

Ontbindingsverzoek 64-jarige directeur van Sena leidt tot billijke vergoeding van € 450.000 en immateriële schadevergoeding van € 25.000 plus proceskostenveroordeling Sena

Van Berkel (64 jaar) is sedert 1 januari 1993 in dienst van Sena in de functie van directeur. In artikel 2.1 van het arbeidscontract staat dat de arbeidsovereenkomst van partijen eindigt in elk geval van rechtswege op de laatste dag van de kalendermaand, waarin de werknemer de alsdan geldende pensioengerechtigde leeftijd bereikt. In de bestuursvergadering van 10 december 2009 is het bestuur akkoord gegaan met de verlenging van de arbeidsovereenkomst van partijen met twee jaar na de pensioendatum, dus tot 2012. Kort nadien ontstaat er een verschil van inzicht tussen Van Berkel en een collega-werknemer. Nadat deze collega-werknemer, die inmiddels was ontslagen, ferme kritiek heeft geuit op het functioneren van Van Berkel, start het bestuur een onderzoek naar het functioneren van Van Berkel. Er wordt een interim-manager naast hem aangesteld en Van Berkels handelingen worden ter discussie gesteld. Van Berkel verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Na ruim 18 jaar goed functioneren wordt hij thans op een dermate wijze in diskrediet gebracht dat voortzetting niet van hem kan worden gevergd. Hij vordert een vergoeding van € 17.902,22 bruto per maand vanaf de datum van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tot januari 2013; en € 50.000 netto wegens immateriële schade bestaande uit het hem hangende het dienstverband aangedane leed, de schade in zijn reputatie en het derven van het genot van arbeid gedurende de periode tot zijn 67e levensjaar. Sena verweert en verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden (Van Berkel zou ten onrechte een tweede pensioenvoorziening voor zichzelf hebben afgesloten) dan wel een verstoorde arbeidsrelatie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beide partijen zijn het roerend erover eens dat er tussen hen een onherstelbare vertrouwensbreuk is ontstaan, waardoor voortzetting van hun arbeidsovereenkomst niet meer mogelijk is. Dit levert een verandering in de omstandigheden op van dien aard dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve op korte termijn dient te eindigen. Niet in geschil is dat Van Berkel die het directeurschap van Sena vanaf haar ontstaan in 1993 tot op heden bekleed heeft, grote verdiensten voor Sena gehad heeft en het met name hij is geweest die Sena van de grond af aan opgebouwd heeft en gemaakt heeft tot wat het nu is. Uit het feit dat het bestuur medio december 2009 besloot de arbeidsovereenkomst met Van Berkel als hij het jaar daarop 65 jaar zou worden, te verlengen met twee jaar, blijkt wel hoe goed hij naar het oordeel van het bestuur had gefunctioneerd en nog steeds functioneerde. De

plotselinge ommekeer van Sena in 2010 is dan ook aan te merken als een schending van het goed werkgeverschap.

In de meeste gevallen leidt bepaling van de hoogte van de vergoeding aan de hand van de richtlijnen, welke bekend staan als 'de kantonrechtersformule', tot een resultaat dat redelijk en billijk is. In bepaalde gevallen is dat echter niet zo. Met name is dat niet zo, wanneer een van de relevante componenten afwijkend is, zoals wanneer het gaat om een dienstverband van zeer korte duur of wanneer, zoals in dit geval, het gaat om een beëindiging van een voor een bepaalde tijd verlengde arbeidsovereenkomst als de onderhavige. Bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding gaat de kantonrechter ervan uit dat partijen een verlenging van de arbeidsovereenkomst waren overeengekomen tot 2012 en niet te verwachten valt dat na de beëindiging van het dienstverband Van Berkel in de komende jaren in staat zal zijn een substantieel inkomen uit arbeid te verwerven. De kantonrechter houdt rekening met het huidige vaste salaris van Van Berkel en de gemiddelde bonus die hij de afgelopen drie jaren heeft toegekend gekregen, zijnde € 64.866,74 bruto, omdat er voldoende aanwijzingen zijn dat hij dat in de verlengingsperiode zeker zou zijn gaan verdienen. Aan werknemer wordt een vergoeding van € 450.000 toegekend naar billijkheid en een aanvullende vergoeding van € 25.000 wegens immateriële schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-10-2010

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2010:BO0348

Zaaknummer: EA 10-246

Wetsartikelen: 7:685 BW