

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst algemeen directeur die voor bepaalde tijd in dienst is getreden. Korte tijd na indiensttreding zijn onderlinge verhoudingen binnen directie verstoord geraakt. Afwijking van Aanbeveling 3.6

Werkneemster is met ingang van 15 december 2012 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van twee jaar in dienst getreden in de functie van algemeen directeur. Kort na haar aantreden zijn er irritaties ontstaan bij de andere directieleden over de wijze van communiceren van werkneemster, die door hen als zeer directief en weinig sensitief werd ervaren. Het bestuur heeft besloten dat het dienstverband met werkneemster niet kan blijven voortbestaan. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werkgeefster is bereid een vergoeding te betalen van € 5.500 bruto bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 september 2013.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu gebleken is dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Nu de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dit geval alleen voor werkneemster tussentijds opzegbaar was, komt aan haar overeenkomstig Aanbeveling 3.6 bij de kantonrechtersformule in beginsel een vergoeding toe die gelijk is aan het loon dat zij zou hebben ontvangen tot 1 januari 2015, de datum per welke de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou zijn geëindigd. Een lagere vergoeding is blijkens Aanbeveling 3.6 in bepaalde omstandigheden mogelijk. Het bestuur is onvoldoende duidelijk geweest voor wat betreft de gezagsverhoudingen en de rol van werkneemster binnen de directie, waardoor bij hen onduidelijkheid hierover heeft kunnen bestaan/ontstaan.

Desondanks is er wel aanleiding om aan werkneemster een lagere vergoeding toe te kennen dan in de Aanbeveling voorzien. Door in haar e-mail van 22 april 2013 aan het bestuur diverse eisen op te nemen, heeft werkneemster de verhoudingen tussen partijen op scherp gesteld en was voorzienbaar dat er ook in haar verhouding met het bestuur vanaf dat moment geen weg terug meer was. Verder is van belang dat werkneemster vanaf 26 april 2013 met behoud van salaris vrijgesteld is van het verrichten van werkzaamheden, waardoor zij in ieder geval vanaf die datum weer de volle aandacht heeft kunnen geven aan, en ook inkomsten heeft kunnen genereren uit haar beide ondernemingen Yellow & Blue Consultancy en Regeltante. Ten slotte is van belang dat de arbeidsmarktpositie van werkneemster uitstekend te noemen is. In dit geval is een ontbindingsvergoeding gelijk aan vier maandsalarissen (€ 23.760 bruto) passend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-10-2013

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2013:8302

Zaaknummer: 2260949-AZ-VERZ-13-158

Rechters: J.L. Sierkstra

Advocaten: M. Stevens en H. Th. Schravenmade

Wetsartikelen: 7:685 BW en Aanbeveling 3.6