

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst statutair directeur woningbouwvereniging vanwege vertrouwensbreuk. WNT is niet van toepassing. Onvoldoende dossieropbouw ten aanzien van gesteld disfunctioneren. Vergoeding met C=1,15 (€ 247.000).

Werknemer is in februari 2001 in dienst getreden van werkgeefster, een woningbouwvereniging. Sinds februari 2003 bekleedt hij de functie van statutair directeur. Werkgeefster is al geruime tijd ontevreden over het functioneren van werknemer. Werknemer is door de raad van commissarissen in april 2014 ontslagen als statutair bestuurder. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Aangevoerd wordt dat ondanks herhaaldelijke gesprekken geen verbetering zichtbaar is in de samenwerking. Een (neutrale) vergoeding conform de kantonrechtersformule is in dit geval niet passend, omdat de noodzaak tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de risicosfeer van werknemer ligt en omdat dit bedrag, gelet op de WNT, gelimiteerd dient te worden. Een vergoeding van twaalf maanden brutosalarissen is volgens werkgeefster passend. Het verweer van werknemer strekt primair tot afwijzing van het verzoek. Subsidiair stelt hij dat het ontslagbesluit nietig c.q. vernietigbaar is, omdat de RvC niet voltallig was. De beëindiging ligt volgens hem in de risicosfeer van werkgeefster, hetgeen tot uitdrukking moet komen in de hoogte van de ontbindingsvergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De onderhavige ontbindingsprocedure is niet de juiste procedure om de rechtsgeldigheid van het besluit van de RvC aan de orde te stellen, zodat van de rechtsgeldigheid van dat besluit wordt uitgegaan. Nu sprake is van een vertrouwensbreuk en een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van het functioneren wordt geoordeeld dat van werkgeefster verwacht had mogen worden dat zij concreet en specifiek kenbaar had gemaakt op welke punten zij kritiek heeft ten aanzien van de wijze waarop werknemer zijn bestuursfunctie uitoefent en een termijn te stellen waarbinnen zij verbetering verwacht. Het ontbreken van een disfunctioneringsdossier terwijl werkgeefster onvoldoende functioneren van werknemer mede aan het ontslag als bestuurder en het besluit om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten grondslag heeft gelegd is niet zorgvuldig jegens werknemer. Werkgeefster heeft bijgedragen aan het komen te ontvallen van de noodzakelijke vertrouwensbasis, hetgeen haar te verwijten valt en tot uitdrukking dient te komen in de hoogte van de aan werknemer toe te kennen vergoeding door verhoging van de C-factor. Nu de tussen partijen overeenkomen voorziening is overeengekomen voor inwerkingtreding van

de WNT, is deze wet niet van toepassing op de situatie tussen partijen. Er is geen reden hier anders, ook niet bij wijze van analoge toepassing, over te oordelen. De omstandigheid dat werknemer pensioenschade lijdt, is als onderdeel van de C-factor meegewogen. Bij haar billijkheidsafweging betreft de kantonrechter uitdrukkelijk dat partijen hebben gewezen op de bepaling in de arbeidsovereenkomst met betrekking tot de berekening volgens de kantonrechtersformule van een financiële voorziening in geval van ontslag. Er wordt een vergoeding toegekend met $C=1,15$ (€ 247.000).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-08-2014

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2014:9129

Zaaknummer: 2996885 VZ VERZ 14-4394

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: J.S. van der Landen

Wetsartikelen: 7:685 BW