

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst statutair bestuurder (h-grond) na ontslag en op non-actiefstelling door de RvT. De arbeidsovereenkomst is immers geheel geënt op een positie als algemeen directeur.

Werkneemster is statutair bestuurder van een stichting (werkgeefster). Per 24 februari 2016 is werkneemster als statutair bestuurder door de RvT ontslagen en op non-actief gesteld. In de notulen van de op die datum gehouden vergadering is onder meer opgenomen dat de vertrouwensband is gaan ontbreken door een opeenstapeling van incidenten, waaronder een privélening zonder overleg/toestemming van de RvT, het te laat invoeren van externe hulp bij financiële onduidelijkheden na een veel te lange tijd zelf hier geen duidelijkheid over kunnen geven en een gebrek aan transparantie met betrekking tot de strategie. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a juncto 7:669 lid 3 onderdeel e en/of d en/of g en/of h BW. In het tegenverzoek vordert werkneemster onder meer vernietiging van het besluit tot ontslag en schorsing van haar als bestuurder, alsmede toekenning van een contractuele schadevergoeding in geval van voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat sprake is geweest van een functioneringsprobleem aan de zijde van werkneemster, van verwijtbaar handelen of van een verstoorde arbeidsverhouding is niet gebleken. Die gronden kunnen het verzoek van werkgeefster aldus niet dragen. Dat is echter anders voor wat betreft de door werkgeefster aangehaalde h-grond. Binnen haar statutaire bevoegdheden heeft de RvT werkneemster als bestuurder ontslagen. Werkneemster heeft weliswaar aangevoerd dat zij ook zonder de statutaire benoeming bij werkgeefster als titulair directeur kan functioneren, maar daarmee miskent zij dat haar arbeidsovereenkomst geheel geënt is op een positie als algemeen directeur en dat de ondoorzichtige rolverdeling tussen de verschillende organen binnen de organisatie van werkgeefster met een titulair directeur (met niet heldere taken en bevoegdheden) nog onduidelijker zal worden. De kantonrechter is gelet op dit alles van oordeel dat sprake is van een voldragen h-grond. Daarbij neemt de kantonrechter mede in aanmerking dat de arbeidsovereenkomst zou lopen tot 1 januari 2017. De kantonrechter ziet geen aanleiding om werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster is geen sprake. Werkneemster komt wel een transitievergoeding toe. Weliswaar heeft werkgeefster betoogd dat de arbeidsovereenkomst minder dan 24 maanden heeft geduurd, doch dat argument wordt gepasseerd nu tussen partijen in confesso is dat in 2014 werkneemster reeds voor werkgeefster werkzaamheden heeft verricht. Nu niet is

gebleken dat zulks buiten dienstverband is gedaan, telt deze periode mee voor het bepalen van de transitievergoeding. Werkneemster heeft onder verwijzing naar de arbeidsovereenkomst voorts verzocht haar de schadevergoeding toe te kennen, zoals in de arbeidsovereenkomst in geval van voortijdige beëindiging is voorzien. De schadevergoeding wordt toegekend en gebaseerd op de kantonrechtersformule, zonder verrekening met de toegewezen transitievergoeding nu die vergoeding een heel ander karakter heeft dan de schadeloosstelling. De kantonrechter oordeelt bevoegd te zijn om kennis te nemen van de vorderingen tot vernietiging van het ontslag en de schorsing van werkneemster als bestuurder. Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, ziet de kantonrechter voor toewijzing echter geen aanleiding, temeer nu er geen (formele) gebreken kleven aan het besluit.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-06-2016

Zaaknummer: EA 16-375 en EA 16-453