

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Groot verschil van inzicht tussen voorzitter RvB enerzijds en RvT anderzijds over het te voeren beleid, leidt tot ontbinding op de h-grond. Maximering van de contractuele schadevergoeding in aansluiting op de WNT-norm, op welk bedrag de transitievergoeding in mindering wordt gebracht.

Werkneemster is sinds oktober 2011 in dienst bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van voorzitter van de raad van bestuur. Werkgeefster is een wijkgerichte zorgorganisatie in Den Haag. Bij brief van 2 maart 2016 heeft de RvT werkneemster, na hierover het voornemen bekend te hebben gemaakt en haar te hebben geschorst/op non-actief te hebben gesteld, mededeling gedaan van het besluit tot haar ontslag als statutair bestuurder met ingang van 3 maart 2016. Werkgeefster verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege disfunctioneren (d-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), dan wel vanwege andere omstandigheden (h-grond). Werkneemster verzoekt bij toewijzing van het ontbindingsverzoek de kantonrechter onder meer rekening te houden met de opzegtermijn, de maximale contractuele schadevergoeding toe te wijzen en een billijke vergoeding toe te kennen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van disfunctioneren is in het onderhavige geval geen sprake. Werkneemster heeft geen reële mogelijkheid gehad tot verbetering, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW. Voorts is niet komen vast te staan dat sprake is van een voldragen g-grond. Gelet op de positie die werkneemster binnen de organisatie van werkgeefster inneemt, is het weliswaar van buitengewoon belang dat er sprake is van een goede samenwerking tussen werkneemster en de RvT, en is in deze procedure aannemelijk geworden dat die goede samenwerking is komen te ontbreken, maar dat betekent niet zonder meer dat die aldus ontstane verstoorde arbeidsverhouding maakt dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werkgeefster heeft immers nagelaten werkneemster de mogelijkheid te bieden tot verbetering. Zij heeft zonder het bieden van die mogelijkheid besloten tot schorsing en op non-actiefstelling van werkneemster. Het gevolg van die keuze, leidend tot de volgens werkgeefster ontstane verstoorde arbeidsverhouding, dient naar het oordeel van de kantonrechter voor risico van werkgeefster te blijven. Het door werkgeefster omgaan met de belangen van werkneemster zoals zij dat deed, kan en mag niet tot de 'beloning' leiden dat werkgeefster daarmee een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt verschaft. Het beroep op de g-grond faalt. De kantonrechter volgt de zienswijze van

werkgeefster dat sprake is van andere omstandigheden in de zin van de h-grond. In deze procedure is meer dan aannemelijk geworden dat er tussen werkneemster en de RvT grote verschillen van inzicht bestaan over het te voeren beleid. Ter zitting is dit bij monde van de voorzitter van de RvT nogmaals benadrukt en hij werd daarin ondersteund door twee leden van de RvT. Werkneemster heeft daarentegen ingebracht dat het goede resultaat over 2015 laat zien dat werkgeefster goed gestuurd werd en aangegeven door te willen gaan op de ingeslagen weg, terwijl de RvT een duidelijke verandering van koers voorstaat. Deze omstandigheden zijn naar het oordeel van de kantonrechter zodanig van aard dat van werkgeefster niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat de OR, de CRR en ook individuele personeelsleden wensen dat werkneemster haar werkzaamheden bij werkgeefster voortzet doet niet af aan de realiteit en leidt dan ook niet tot een ander oordeel. Volgt ontbinding, met inachtneming van de opzegtermijn. Naar het oordeel van de kantonrechter bestaat weliswaar aanleiding voor het aan werkneemster toekennen van een contractuele schadevergoeding, maar deze zal niet de maximale hoogte van eenmaal het laatstgenoten jaarsalaris bedragen. De kantonrechter stelt de schadevergoeding, in aansluiting op de in de WNT opgenomen maximering van de ontslagvergoeding van topbestuurders, gelet op de mate van verwijtbaarheid ten aanzien van beide partijen en voorts gelet op het grote afbreukrisico dat werkneemster als bestuurder heeft geaccepteerd en de financiële gevolgen die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor werkneemster als kostwinner heeft, vast op € 75.000 bruto, op welk bedrag de transitievergoeding in mindering moet worden gebracht, gelet op het Besluit overgangsrecht transitievergoeding. Voor een billijke vergoeding bestaat geen grond, nu werkgeefster in zekere mate verwijtbaar, maar niet *ernstig* verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-06-2016

Zaaknummer: 4906443 RP VERZ 16-50210