

RECHTSPRAAK

Stichting M-Pact/werkneemster

Ontbinding g-grond. Ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werkgever. Mate van verwijtbaarheid gemotiveerd aan de hand van een fictieve schaal.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2017 in dienst getreden bij M-Pact, in de functie van directeur/sociaal ondernemer. Op 1 april 2016 is de stichting M-Pact opgericht. Deze stichting is ontstaan uit de Vrijwilligers053 (Vo53). Vo53 is opgericht en geleid door werkneemster. Per 1 januari 2017 heeft een juridische fusie met de VUE plaatsgevonden. Uitgangspunt was dat A en werkneemster samen, in de vorm van een tweehoofdige directie, de nieuwe organisatie zouden gaan leiden. Bij beschikking van 9 januari 2017 heeft de gemeente aan M-Pact een (voorschot)subsidie verstrekt. In deze beschikking is vermeld dat de gemeente wil dat M-Pact in 2017 toewerkt naar de situatie dat er per 2018 sprake is van één directeur. Het bestuur van M-Pact heeft op 3 mei 2017 formeel het besluit genomen naar een eenhoofdige directie toe te werken. Op 10 mei 2017 heeft werkneemster een memo in de bestuursvergadering gepresenteerd, waarin zij forse kritiek uit op bestuur, A en enkele medewerkers. M-Pact verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op basis van de e-grond, subsidiair de g-grond. Ter onderbouwing daarvan heeft M-Pact voor wat betreft de e-grond gesteld dat werkneemster door haar contacten met derden (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld. Voor wat betreft de onderbouwing van het verzoek op de g-grond heeft M-Pact in het bijzonder gewezen op het memo van werkneemster.

Oordeel

Ontbinding e- grond

Het kan werkneemster niet verweten worden dat zij, nadat M-Pact haar op non-actief had gesteld en had laten weten de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen, haar ongenoegen met derden heeft gedeeld en ook niet dat zij, in het kader van het door haar te voeren verweer, bij de gemeente, waar zij jarenlang gesprekspartner voor was, navraag deed over de, volgens het bestuur gestelde voorwaarde te komen tot een eenhoofdige directie. Voor zover werkneemster ook de krant te woord heeft gestaan, hoort dat bij de vrijheid van meningsuiting. Die wordt begrensd door eventueel onrechtmatig handelen. Dat daarvan sprake is geweest, is niet gesteld. Van verwijtbaar handelen is geen sprake. Het verzoek voor zover gebaseerd op de e-grond zal dan ook worden afgewezen.

Ontbinding g-grond

De kantonrechter is van oordeel is dat niet het memo de verstoorde relatie heeft veroorzaakt, maar het gevolg is, oftewel een uiting is, van de toen al verstoorde relatie. De relatie was zowel met A als met het bestuur al verstoord voordat het memo werd geschreven. De verstoring van de arbeidsrelatie tussen werkneemster en het bestuur vindt zijn oorsprong in onvoldoende dan wel op onjuiste regievoering door het bestuur op de inrichting van de organisatie van M-Pact. Uit de stukken, waaronder de Adviesnota, alsook uit hetgeen ter zitting is besproken, is gebleken dat het bij de fusie per 1 januari 2017 de bedoeling was dat M-Pact door een tweehoofdige directie, bestaande uit A en werkneemster, geleid zou worden. De gemeente is bij het voortraject nauw betrokken geweest. Tot 1 januari 2017 was werkneemster in opdracht van de gemeente werkzaam voor Vo53 en werkte zij aan de totstandkoming van de fusie. Vervolgens is werkneemster per 1 januari 2017 (voor onbepaalde tijd) in dienst gekomen van M-Pact. Dat wijst bepaald niet op een voornemen om toe te werken naar een eenhoofdige directie per eind 2017. Als dat voornemen er wel was, kan het M-Pact zwaar worden aangerekend dat werkneemster daarover niet ten tijde van de voorbereiding van de fusie en bij indiensttreding over is geïnformeerd. In plaats van ‘te staan’ voor het bij de fusie gekozen organisatiemodel en daarop regie te voeren, heeft het bestuur het aan werkneemster en A overgelaten om aanvankelijk argumenten aan te dragen om de gemeente te overtuigen van een tweehoofdige directie. Het moet voor het bestuur duidelijk zijn geweest dat het streven te komen tot een eenhoofdige directie per einde 2017, zo kort na de fusie, voor werkneemster onverteerbaar was. Immers dat streven heeft de gemeente aangekondigd op 9 januari 2017. Het bestuur heeft dat streven feitelijk – uitgaande van haar visie dat het een vergunningsvoorwaarde betrof – overgenomen door de bezwaartermijn van zes weken te laten verlopen. Dat zij formeel het besluit te streven naar een eenhoofdige directie later nam, te weten in de vergadering van 3 mei 2017, doet daaraan niet af. Het is dit handelen/nalaten van het bestuur van M-Pact dat, begrijpelijk, voor werkneemster een niet te verdragen teleurstelling was die de basis is geweest voor het duurzaam en ernstig verstoren van de arbeidsrelatie.

De billijke vergoeding

Het is niet eenvoudig om de beoordeling van de ‘mate van verwijtbaarheid’, het beginpunt voor de billijke vergoeding voor partijen inzichtelijk te maken, te motiveren. De kantonrechter ‘waardeert’ de mate van verwijtbaarheid in deze specifieke zaak, waarbij laakbaar gedrag is gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar, in een fictieve schaal van 1 tot 10 (waarbij 1 nauwelijks ernstig verwijtbaar en 10 zeer ernstig verwijtbaar is), op een 3. (Hiermee beoogt de kantonrechter overigens niet een norm te geven voor het bij een bepaalde mate van verwijtbaarheid vast te stellen bedrag noch een ‘rekenfactor’ te introduceren). De kantonrechter schat in dat werkneemster binnen een half jaar vervangende inkomsten moet kunnen verwerven. De kantonrechter zal met gebruikmaking van artikel 6:97 BW de inkomensschade schatten en vaststellen op een bedrag van € 15.000 bruto (ruim drie maandsalarissen en enige compensatie voor de maanden waarin werkneemster een lagere WW-uitkering zal ontvangen). Voor de mate van verwijtbaarheid en overige uitzonderlijke

omstandigheden van het geval, waaronder de omstandigheid dat werkneemster, die Vo53 en later M-Pact (mede) vorm heeft gegeven, vervolgens, nadat zij heeft meegewerkt aan de fusie en haar met het aanbieden van de arbeidsovereenkomst verwachtingen zijn gewekt, zo kort na de indiensttreding afscheid moet nemen, zal de kantonrechter een bedrag van € 7.000 bruto toekennen. Aldus wordt de totale billijke vergoeding vastgesteld op een bedrag van € 22.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 04-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2017:3768

Zaaknummer: 6192827 \ EJ VERZ 17-252 en 6290321 \ EJ VERZ 17-298

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: P.H.A. Mulder en V.E. Breedveld

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 6:97 BW