

RECHTSPRAAK

Stichting Insula Dei Huize Kohlmann/werknemer

Stichting heeft ernstig verwijtbaar gehandeld bij het ontslag van de statutair bestuurder. Ontbinding op h-grond onder toekenning van de transitievergoeding, een contractuele vergoeding (€ 75.000) en een billijke vergoeding (€ 137.844).

Feiten

De kantonrechter blijft bij hetgeen is overwogen en beslist in de tussenbeschikking van 2 november 2017. Daaruit volgt dat het ontbindingsverzoek voor zover gebaseerd op de h-grond toewijsbaar is. Partijen zijn het erover eens zijn dat op de arbeidsovereenkomst de WNT van toepassing is. Naar het oordeel van de kantonrechter is in deze zaak afwijking van de WNT aanvaardbaar. In de tussenbeschikking is geoordeeld dat werkneemster (statutair directeur) in ieder geval aanspraak kan maken op de transitievergoeding en de contractuele schadevergoeding. Op de mondelinge behandeling heeft de Stichting verklaard zich erbij neer te leggen, als wordt bepaald dat zij ter zake van transitievergoeding een bedrag van € 26.803 is verschuldigd en als contractuele vergoeding een bedrag van € 75.000. Gelet hierop zal de Stichting worden veroordeeld deze bedragen ter zake van genoemde vergoedingen aan werkneemster te voldoen. De vraag die nu met name dient te worden beantwoord is of de Stichting een billijke vergoeding is verschuldigd.

Oordeel

Een dergelijke situatie (ernstig verwijtbaar handelen van de Stichting) doet zich hier naar het oordeel van de kantonrechter voor. Uitsluitend door toedoen van de Stichting heeft de relatie tussen partijen geen toekomstperspectief. Er is terecht door werkneemster aangevoerd dat de Stichting onder meer het beginsel van hoor en wederhoor niet heeft gerespecteerd, en werkneemster heeft terecht een aantal kanttekeningen geplaatst bij de gang van zaken, die uiteindelijk tot haar schorsing en ontslag als statutair directeur heeft geleid. De op non-actiefstelling van werkneemster en later het ontslag als statutair directeur heeft de Stichting ten onrechte gebaseerd op het verwijt dat de door werkneemster doorgevoerde verbeterprogramma's en maatregelen onvoldoende effectief bleken en dat zij bewust nalatig was bij het verstrekken van de benodigde informatie aan de raad van toezicht. De op non-actiefstelling kwam ook als een donderslag bij heldere hemel. Bovendien zou volgens de gespreksagenda het overleg waarin werkneemster op non-actief is gesteld gaan over de

voortgang van de maatregelen rondom het verscherpte toezicht (en niet over een mogelijke op non-actiefstelling). Werkneemster moest het pand na afloop van het gesprek direct verlaten, zonder contact te mogen opnemen met haar collega's. Voorts heeft de Stichting tegenover werkneemster ernstig onzorgvuldig gehandeld door iedereen binnen de Stichting direct over de op non-actiefstelling te informeren en door over de op non-actiefstelling de media actief te benaderen. Als goed werkgever heeft de Stichting de verantwoordelijkheid om vooraf na te denken over hoe zij met haar werknemers omgaat. In dit geval is sprake van een opeenstapeling van fouten. Dat de Stichting zich laakbaar heeft gedragen jegens werkneemster en dat de relatie tussen partijen daardoor geen toekomstperspectief heeft – waarmee het ernstig verwijtbaar handelen is gegeven – staat derhalve onverkort overeind. De kantonrechter stelt ten aanzien van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding het volgende voorop. De kantonrechter neemt bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding naast het ernstig verwijtbare handelen van de Stichting in aanmerking dat werkneemster nog geen nieuwe baan heeft gevonden, terwijl vaststaat dat werkneemster zich sinds zij is ontslagen aanzienlijk heeft ingespannen een nieuwe dienstbetrekking te vinden. Dit rechtvaardigt – mede gezien haar ernstig geschonden reputatie en professionele integriteit door de vanuit de Stichting geïnitieerde uiterst negatieve berichtgeving in de gedrukte en digitale media, het blijvend makkelijk vindbaar zijn van de aan werkneemster gemaakte verwijten op internet en het geringe aantal beschikbare functies op het niveau van een bestuurder zoals werkneemster – de verwachting dat zij gedurende een langere periode werkloos zal raken. Van eigen schuld aan de zijde van werkneemster is niet gebleken. Alle omstandigheden in aanmerking nemende acht de kantonrechter termen aanwezig de billijke vergoeding te bepalen op € 137.844.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 31-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2018:353

Zaaknummer: 6121314/ HA VERZ 17-150

Advocaten: H.A. Hoving en J.C.M. Bonnier

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:681 BW, 1.6 lid 2 WNT en 7:669 lid 3 onderdeel h BW