

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Statutair bestuurder handelt ernstig verwijtbaar door binnen zijn organisatie een angst- en zwijgcultuur te creëren. Verzoek om transitievergoeding en billijke vergoeding afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 3 juni 1976 in dienst getreden bij X B.V. (hierna: X), laatstelijk in de functie van statutair bestuurder. Op 13 april 2017 heeft een personeelsbijeenkomst plaatsgevonden, waarbij ongeveer 40 personeelsleden aanwezig waren. Tijdens die bijeenkomst is onvrede over werknemer geuit. Als gevolg hiervan hebben partijen besloten om een intern onderzoek door adviesbureau Berenschot (hierna: Berenschot) te laten uitvoeren. Uit het onderzoek van Berenschot is gebleken dat een substantieel deel van de medewerkers die onder leiding van werknemer vallen, ontevreden is. Op 23 augustus 2017 is het dienstverband van werknemer met onmiddellijke ingang beëindigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter X te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en een transitievergoeding. Daarnaast meent werknemer aanspraak te kunnen maken op een contractuele schadeloosstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verwijtbaar handelen (e-grond)

Uit het rapport van Berenschot komt naar voren dat er een grote mate van ontevredenheid bestaat onder het personeel van werknemer. Gevoelens van onveiligheid bestaan alsmede gebrek aan vertrouwen in het management. Het rapport spreekt ook over een angst- en zwijgcultuur, een gevoel van intimidatie, een directieve stijl van leidinggeven ('dictatorschap') waarbij tegenspraak niet wordt geduld, management by fear, nepotisme en vriendjespolitiek. Verder blijkt ook uit het rapport dat familieleden en vertrouwelingen van werknemer voornamelijk leidinggevende posities bekleden. Werknemer heeft deze conclusies (en aanbevelingen) van Berenschot niet bestreden, maar aangevoerd dat hij de kans had moeten krijgen het tij te keren. De kantonrechter is van oordeel dat het rapport een sterk negatief oordeel over het functioneren van werknemer bevat. De aandeelhouder van X heeft dan ook terecht mogen beslissen dat er voor werknemer bij X geen toekomst meer is. De opzegging van de arbeidsovereenkomst berust dan ook op een redelijke grond, te weten: verwijtbaar handelen (e-grond).

Ernstig verwijtbaar handelen

De kantonrechter is verder van oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer. Hij had oog behoren te hebben voor de cultuur binnen de onderneming en tijdig adequate maatregelen moeten nemen om die cultuur te verbeteren. Dat hij juist aan die cultuur heeft bijdragen, kan hem ernstig worden aangerekend. Dit klemmt temeer nu werknemer de eindverantwoordelijkheid droeg voor de gang van zaken binnen de onderneming, voor de bedrijfscultuur, voor de benoeming van hem goed gezinde personen op belangrijke posities en de manier waarop zij mede leidinggaven. Het verzoek om een transitievergoeding en een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen. Ditzelfde geldt ook voor de contractuele vergoeding, omdat de oorzaak van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij werknemer ligt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:2696

Zaaknummer: C/08/209106 / HA RK 17-146

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: N.S. Arendsen en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:682 lid 2 BW