

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Werknemer erkent niet dat sprake is van een conflict of dat zijn gedrag hierin een rol speelt. Hierdoor bevestigt hij onbedoeld dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Zonder erkenning is verbetering immers niet mogelijk. Ontbinding g-grond toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2008 bij werkgeefster in dienst getreden, sinds 2014 in de functie van Chief Executive Officer (CEO). Bij werkgeefster werken ongeveer vijftien mensen. Werknemer is statutair bestuurder van werkgeefster B.V., enig aandeelhouder van werkgeefster. X is medebestuurder van werkgeefster en daarnaast CFO bij werkgeefster. Werknemer heeft op 9 april 2018 een e-mail gestuurd naar aandeelhouder van werkgeefster B.V. waarin hij twee personeelsleden bij naam noemt en hen ervan beschuldigt misbruik te maken van hun machtspositie en dat zij werkneemster en X als directie tegen elkaar uit zouden spelen. Werknemer heeft op 10 april 2018, na afstemming met X, naar de aandeelhouders van de B.V. van werkgeefster een bericht verzonden waarin hij aangeeft dat zorgen niet nodig zijn naar aanleiding van voornoemde e-mail, waarbij werknemer zijn excuses aanbiedt als de e-mail verkeerd is overgekomen. Per brief van 4 juli 2018 verklaren zes werknemers geen vertrouwen meer te hebben in werknemer als directeur, waarbij hem onder meer wordt verweten te zorgen voor een sterk verstoorde en demotiverende werksfeer. Vervolgens hebben besprekingen plaatsgevonden tussen werknemer en X en aandeelhouders van werkgeefster B.V. over de ontstane situatie. Op 17 juli 2018 is door werknemer B een voorval gemeld aan X over een incident tussen werknemer en werknemer C waarbij werknemer zich denigrerend over voornoemde zou hebben uitgelaten. Werknemer heeft zich op 27 juli 2018 ziek gemeld. Tijdens de algemene AVA van 19 oktober 2018 is gestemd over het voornemen om werknemer te schorsen als statutair bestuurder van werkgeefster B.V. Na stemming is besloten tot schorsing van werknemer. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter primair de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond.

Oordeel

Werknemer blijft volharden in zijn standpunt dat de geuite kritiek voortvloeit uit het gegeven dat hij als directeur nu eenmaal de persoon is op wie onvrede van werknemers zich zal richten. Naar het oordeel van de kantonrechter verschuilt werknemer zich met dit verweer ten onrechte achter zijn positie als CEO en de verantwoordelijkheden die deze positie met zich brengt. Door volharding in zijn standpunt bevestigt werknemer onbedoeld dat de verhouding

met zijn medewerkers onherstelbaar verstoord is geraakt. Zonder inzicht, of ten minste een erkenning dat er iets aan de hand is en dat zijn gedrag hier ook een rol in gespeeld kan hebben, is er immers geen verbetering mogelijk. Daarnaast is door alle gebeurtenissen ook de verhouding met X zodanig verstoord geraakt dat verdere samenwerking niet meer reëel is. Dat de rust volgens X nu is teruggekeerd en dat nu een positieve sfeer heerst binnen de onderneming, onderstreept naar het oordeel van de kantonrechter de ernst van de situatie. Daar komt nog eens bij dat de inzichten van beide directeuren waar het met het bedrijf naar toe moet, niet meer parallel lopen. Ook de verschillen van inzicht met de aandeelhouders van werkgeefster B.V. dragen bij aan de verstoorde verhoudingen. Omdat de kern van het probleem ligt in de onderlinge verhoudingen en medewerkers niet meer met werknemer willen samenwerken en het bedrijf zo klein is, kan niet worden aangenomen dat herplaatsing een reële mogelijkheid is. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:4812

Zaaknummer: 7429133 / ME VERZ 18-187

Rechters: A.M. Loots

Advocaten: M. Ritmeester en B.A. Goossens

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW en 7:66g lid 3 sub g BW