

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ontbinding arbeidsovereenkomst van statutair bestuurder toegewezen vanwege een verstoorde arbeidsverhouding door moeizame samenwerking. Geen sprake verwijtbaar handelen van werknemer. Toekenning van een vergoeding van € 200.000 aan werknemer.

Feiten

De stichting (hierna: werkgever) vormt het bestuur van achttien basisscholen. Werknemer is per 1 maart 2019 in dienst getreden als statutair bestuurder. Op 8 mei 2019 is een bestuurder van werkgever naar de raad van toezicht gestapt met klachten over werknemer. Zij heeft hierbij aangegeven dat de samenwerking tussen haar en werknemer zeer moeizaam verliep. Daarom heeft werknemer op 9 mei 2019 een gesprek gehad met de raad van toezicht. Op 14 mei is de stroeve samenwerking tevens tijdens een vergadering van de raad van toezicht besproken. Daarbij is een plan van aanpak opgesteld om de samenwerking te herstellen. Gesprekken met medewerkers hebben niet tot een verbetering geleid, om welke reden een externe coach is aangesteld. Op 25 juni 2019 heeft een collega zijn arbeidsovereenkomst opgezegd vanwege de slechte samenwerking met werknemer en meerdere collega's hebben aangegeven te vertrekken als werknemer bestuurder zou blijven. Daarom vond op 26 en 27 juni spoedberaad plaats binnen de raad van toezicht. Om die redenen heeft raad van toezicht in een gesprek op 4 juli 2019 het voorgenomen besluit tot schorsing aan werknemer medegedeeld. Dit is ook schriftelijk bevestigd. Op diezelfde datum is werknemer uitgenodigd voor de vergadering van 15 juli 2019. In de uitnodiging is opgenomen dat het voornemen tot het schorsen van werknemer op de agenda stond en dat werknemer in de gelegenheid werd gesteld om tijdens de vergadering zijn zienswijze naar voren te brengen. Op 7 juli heeft werknemer zich ziekgemeld. Tijdens de vergadering op 15 juli 2019 heeft de raad van toezicht besloten af te zien van een formele schorsing. Vervolgens heeft de bedrijfsarts op 12 september 2019 geoordeeld dat werknemer niet ziek is. In een vergadering van 17 september 2019 is besloten werknemer te ontslaan als statutair bestuurder. Werkgever verzoekt daarom om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e, g, dan wel h-grond.

Oordeel

Ontbinding

Werkgever heeft primair verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, omdat door de gedragingen van werknemer

onherstelbare problemen zijn ontstaan in de onderlinge samenwerking. Zo blijkt ook uit verschillende verklaringen van medewerkers. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer zich misschien 'scherp' opgesteld, maar dat maakt nog niet zonder meer dat hij zich verwijtbaar heeft gedragen. Van een bestuurder mag juist verwacht worden dat hij het functioneren onderzoekt. Vragen naar problemen die bij de werknemers spelen, zijn in dit verband ook niet vreemd. Daarom is de kantonrechter van oordeel dat werknemer geen onbeschoftheid, intimiderend gedrag of anderszins kwaadaardig gedrag kan worden verweten, en al helemaal niet in een zodanige mate dat van verwijtbaar gedrag kan worden gesproken. Ook de overige verwijten treffen geen doel. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond is daarom niet toewijsbaar. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat het zonder meer duidelijk is dat de goede verhoudingen tussen werknemer en werkgever hevig verstoord zijn. Collega's willen niet meer met werknemer samenwerken, andere medewerkers hebben geen vertrouwen meer in haar leiding en de raad van toezicht wil van werknemer af. Waar deze spanningen en aversie tegen werknemer vandaan komen wordt echter niet duidelijk. Waar de raad van toezicht in eerste instantie nog wel op herstel inzette, gaven de collega's al snel op en dreigden zij zelfs weg te gaan bij werkgever. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat hij hervatting van zijn werk als bestuurder en de samenwerking met deze collega's erg moeilijk acht. Gelet op deze verklaring en wat hiervoor is overwogen over de samenwerking is naar het oordeel van de kantonrechter komen vast te staan dat sprake is van een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de g-grond. De h-grond behoeft daarom geen nadere bespreking.

Vergoeding

Werknemer heeft een vergoeding als in artikel 7:671b lid 9 sub a BW verzocht. Volgens werknemer kan hij op grond van dit artikel aanspraak maken op tenminste 38 maandsalarissen, hetgeen neerkomt op een totaalbedrag van € 282.981,06. Hij heeft zijn vordering op dit punt echter gemaximeerd op € 200.000, omdat deze vergoeding moet worden betaald uit publieke middelen. De kantonrechter overweegt hieromtrent dat hij – anders dan dat werkgever heeft aangevoerd – niet gebonden is aan de Wnt. Werknemer heeft zelf zijn verzochte vergoeding gemaximeerd op minder dan wat hem op grond van artikel 7:671b lid 10 sub a BW zou toekomen. De kantonrechter wijst het verzoek toe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:104

Zaaknummer: 8188219 / ME VERZ 19-185

Rechters: A.M. Loots

Advocaten: B.A. Smits en M. Faber

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW