

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst directeur poppodium (g-grond). Door twee keer beëindiging van de arbeidsovereenkomst na te streven op de d-grond is een verstoorde arbeidsverhouding ontstaan en heeft poppodium ernstig verwijtbaar gehandeld. Billijke vergoeding € 50.000.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2005 in dienst getreden bij de Stichting Concert- en Cultuurpodium Purmerend (hierna: P3) als directeur. Het laatstverdiende salaris bedraagt € 5.264,66 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Tot 17 mei 2017 was werknemer (mede)bestuurder van P3. Op 3 oktober 2013 heeft P3 aan werknemer laten weten bezig te zijn 'met het opbouwen van een dossier dat gebruikt kan worden voor ontslag'. Het bestuur heeft begin april 2017 in een bestuursvergadering aangegeven dat zij tot een beëindiging van de arbeidsrelatie met werknemer wenste te komen. Een ontbindingsverzoek van P3 op de g-grond dan wel de h-grond is door de kantonrechter bij beschikking van 22 februari 2018 afgewezen. Op 16 februari 2018 is in opdracht van de gemeente Purmerend een adviesrapport over P3 uitgebracht. Hierin wordt geadviseerd onder meer een nieuw bestuur en een nieuwe directeur aan te stellen. Op 23 oktober 2018 is het bestuur van P3 vervangen. Eind september 2019 heeft P3 werknemer laten weten tot beëindiging van de samenwerking te willen komen. Werknemer heeft zich vervolgens op 2 oktober 2019 ziek gemeld. P3 verzoekt thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-, de g-, de h- dan wel de i-grond, onder toekenning van de transitievergoeding. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer – naast de transitievergoeding – om toekenning van een billijke vergoeding.

*Oordeel**d-grond: disfunctioneren*

De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een voldragen d-grond. De kritiek van P3 is dat werknemer niet meer de juiste man op de juiste plaats is bij een poppodium als P3. Het had op de weg van P3 gelegen om gestructureerd gesprekken met werknemer te voeren en daarvan verslagen te maken, zodat werknemer wist op welke punten hij niet aan de eisen voldeed. Vervolgens had een verbetertraject in werking gesteld moeten worden. Al met al is van disfunctioneren in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub d BW geen sprake.

g-grond: verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter is van oordeel dat in de gegeven omstandigheden inmiddels sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde relatie, zodanig dat van P3 in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter acht daarbij van belang het gebrek aan deugdelijke communicatie tussen P3 en werknemer en het kennelijk geheel weggefallen vertrouwen binnen P3 in de capaciteiten van werknemer, waardoor terugkeer van werknemer in zijn functie niet in de rede ligt. De wijze waarop P3 zich ondanks de eerder door de kantonrechter geboden kans op een constructieve werkhervatting jegens werknemer heeft opgesteld in de periode tot zijn ziekmelding op 2 oktober 2019 zonder schriftelijke beoordelingen van werknemer met verbeterpunten, en vervolgens de weigering om een mediator in te schakelen – anders dan gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst – en het uitblijven van het aanbieden van een verbetertraject, dragen ertoe bij dat werkhervatting uitgesloten moet worden geacht. De kantonrechter acht daarbij van belang dat hoewel werknemer heeft laten weten dat het voor hem nog steeds geen probleem is om weer bij P3 aan de slag te gaan, de praktijk na afwijzing van het eerste ontbindingsverzoek door de kantonrechter anders heeft uitgewezen. Werknemer voelde zich immers genoodzaakt zich op 2 oktober 2019 als gevolg van de werkomstandigheden ziek te melden. Hij zit thans nog steeds thuis. Het verzoek is dan ook toewijsbaar op de g-grond. De situatieve arbeidsongeschiktheid van werknemer staat niet aan de ontbinding in de weg. Herplaatsing ligt gezien de omstandigheden niet in de rede.

Vergoedingen

De kantonrechter ziet aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, nu P3 ernstig verwijtbaar jegens hem heeft gehandeld. P3 heeft tot tweemaal toe de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nagestreefd op basis van de d-grond, als gevolg waarvan een verstoring van de arbeidsverhouding is ontstaan. Voor de hoogte van de billijke vergoeding acht de kantonrechter onder meer het volgende van belang. Werknemer is gedurende ruim 15 jaar in dienst van P3, heeft tot 2013 zonder problemen gewerkt en is thans 63 jaar. Aan de kant van P3 geldt dat de cultuursector in de coronacrisis extra hard wordt geraakt en dat P3 afhankelijk is van overheidsgelden. Voorts houdt de kantonrechter rekening met de toe te kennen transitievergoeding. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 50.000 bruto. P3 is daarnaast een transitievergoeding verschuldigd van € 30.013,21 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5078

Zaaknummer: 6124140 \ AO VERZ 17-47

Rechters: T.M. van Wassenauer

Advocaten: C.I.M. Molenaar en J.A. van den Berg

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