

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst bestuurder wegens verstoorde arbeidsverhouding/gebrek aan draagvlak. Transitievergoeding (ruim € 140.000 bruto) berekend naar aanleiding van indiensttredingsdatum bij rechtsvoorganger werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1996 in dienst getreden bij rechtspersoon Z, in de functie van ‘administratief medewerker op afroep’. Sinds 1 januari 2006 is werknemer aangesteld als enig bestuurder van rechtspersoon Z. Op 15 juli 2010 is deze rechtspersoon via een juridische fusie opgegaan in werkgever X. Werknemer is na de fusie voorzitter van de RvB geworden van werkgever X. Op 14 november 2016 is werkgever Y opgericht door werkgever X. Werknemer is sinds de oprichting enig bestuurder van werkgever Y geweest. In april 2019 heeft de RvT van werkgever Y van een aantal werknemers een (klokkenluiders)melding over werknemer ontvangen. Op 9 september 2019 heeft de RvT werknemer geïnformeerd over voornoemde melding en de inhoud daarvan samengevat als: ‘onprofessionele communicatie- en managementstijl van de bestuurder’, ‘onbehoorlijk bestuur’ en ‘vermoeden van onrechtmatige handelingen’. Werknemer heeft aangegeven dat de aantijgingen niet waar zijn. Op 15 oktober 2019 ontving de RvT een brief van zes regiodirecteuren, waarin zij het vertrouwen in werknemer hebben opgezegd. Vervolgens heeft de RvT het voorgenomen ontslag van werknemer geagendeerd. Op 4 november 2019 heeft de OR positief advies gegeven over het voorgenomen besluit tot ontslag. Werknemer is op 5 november 2019 ontslagen als statutair bestuurder van werkgever Y. Werkgever X dan wel werkgever Y (afhankelijk van wie de kantonrechter als formele werkgever aanduidt) verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Formele werkgever

De kantonrechter volgt het standpunt van werknemer dat hij bij werkgever Y in dienst is. De reden hiervoor is dat werknemer laatstelijk ten behoeve van die partij arbeid heeft verricht, hij van die partij loon voor deze arbeid heeft ontvangen en die partij ook als werkgever op de loonstroken vermeld staat.

Ontbinding (g-grond)

Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende gebleken dat de verhouding tussen

werknemer en werkgever Y ernstig en duurzaam is verstoord. In de functie van werknemer als enig bestuurder is het noodzakelijk dat hij in voldoende mate het vertrouwen heeft van zijn MT en dat hij met de betrokken leden daarvan in voldoende mate kan samenwerken. Uit de brief van 15 oktober 2019 van zes MT-leden en uit naderhand overgelegde verklaringen van vier MT-leden (regiodirecteuren) en het Hoofd P&O blijkt duidelijk dat er bij hen geen draagvlak meer bestaat voor een verdere samenwerking met werknemer, vanwege ernstige kritiek op onder meer zijn communicatie- en managementstijl. Het gebrek aan vertrouwen is dusdanig dat zes van de negen MT-leden hebben aangegeven op te stappen als werknemer als bestuurder aanblijft. De interim-bestuurder van werkgever Y bevestigt dit beeld in een schriftelijke verklaring. Zij geeft op basis van gesprekken met regiodirecteuren en stafmedewerkers aan dat sprake is van ‘verstoorde maar ook gestoorde verhoudingen’, dat de werksfeer door (een deel van) de organisatie als onveilig wordt ervaren en dat er onvoldoende draagvlak voor werknemer in de organisatie is. Tot slot is van belang dat ook de OR positief over het voorgenomen ontslagbesluit heeft geadviseerd vanwege het bestaan van een angstcultuur en een gebrek aan (gelijkwaardige) samenwerking met werknemer. Dat werknemer, zoals door hem is aangevoerd, volgens de RvT altijd goed heeft gefunctioneerd, doet – ook als dit zou komen vast te staan – aan het voorgaande niet af; dit brengt geen verandering in het thans weggefallen draagvlak. Herplaatsing is gelet op de omstandigheden niet aan de orde. De arbeidsovereenkomst wordt op de g-grond ontbonden. De kantonrechter ziet geen aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Van een valse ontslagreden – zoals door werknemer is aangevoerd – is naar het oordeel van de kantonrechter niet gebleken.

Transitievergoeding

De kantonrechter gaat bij de berekening van de transitievergoeding uit van een indiensttreding op 1 januari 1996. Op die datum is werknemer immers in dienst getreden bij rechtspersoon Z, de rechtsvoorganger van werkgever Y. Het toe te wijzen bedrag komt daarmee uit op € 140.999,95 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5483

Zaaknummer: 8180511

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: T.J.C.M. Broekman en M.C. Schepel

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