

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van statutair bestuurder. Contractuele opzegtermijn van twaalf maanden is toegestaan, gelet op de leeftijd van werknemster (65 jaar) en haar precare verhouding als enige statutair bestuurder.

Feiten

Bij PWN Waterleidingbedrijf Noord-Holland N.V. (hierna: PWN) met de Provincie Noord-Holland (hierna: Provincie) als enig aandeelhouder, is werknemster sinds 1 november 2015 in dienst in de functie van statutair directeur. De Provincie heeft werknemster tevens bij aandeelhoudersbesluit benoemd tot (enig) statutair bestuurder van PWN in vennootschapsrechtelijke zin. In 2018 is binnen PWN een medewerkertevredenheidsonderzoek gehouden, waarbij het directieteam slechts een 5,8 scoorde. Ook zijn in 2019 door de Provincie twee klokkenluidersmeldingen ontvangen van medewerkers van PWN. Op 20 januari 2020 heeft werknemster zich ziekgemeld. Op 23 januari 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen drie leden van de RvC en werknemster over de houdbaarheid van haar positie als bestuurder van PWN. Bij besluit van de aandeelhoudersvergadering van 13 februari 2020 is werknemster met ingang van die datum ontslagen als statutair bestuurder van PWN. PWN verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, primair op grond van een verstoorde arbeidsrelatie, subsidiair op grond van andere omstandigheden en meer subsidiair op grond van de cumulatiegrond. Daartoe stelt PWN dat de RvC werknemster verwijt dat het haar niet is gelukt een goed functionerende directie binnen PWN te formeren en dat zij er niet in is geslaagd de onderlinge verhouding met de enig aandeelhouder, de Provincie, te verbeteren. Verder had werknemster de RvC hieromtrent beter moeten informeren. Doordat ook de Provincie geen vertrouwen meer heeft in werknemster, acht PWN werknemster niet langer de juiste persoon op de juiste plaats. Herplaatsing van werknemster ligt volgens PWN niet in de rede gezien haar positie als hoogste leidinggevende binnen PWN.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Naar het oordeel van de rechtbank is sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hoewel partijen van mening verschillen in hoeverre de door de RvC en de Provincie aan werkneemster gemaakte verwijten terecht zijn, constateert de rechtbank in ieder geval dat partijen een geheel andere visie hebben op de aard en omvang van de door werkneemster aan de RvC en de Provincie te verstrekken informatie. Dat bemoeilijkt de samenwerking tussen partijen. De rechtbank concludeert dat, zoals door beide partijen is erkend, de relatie tussen de Provincie en werkneemster al langere tijd niet goed is. Een goede relatie is echter onontbeerlijk, mede gelet op de publieke taak van PWN en de Provincie op grond van de Drinkwaterwet. Gelet op het vorenstaande is naar het oordeel van de rechtbank sprake van een dermate verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen, dat van PWN niet kan worden gevergd het dienstverband te laten voortduren. De rechtbank is voorts van oordeel dat herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn niet in de reden ligt, gelet op haar positie als statutair bestuurder en het ontbreken van draagvlak voor werkneemster binnen PWN.

Opzegtermijn

Werkneemster heeft met betrekking tot de opzegtermijn en de beëindigingsvergoeding overwogen dat daarbij moet worden uitgegaan van de contractuele opzegtermijn van twaalf maanden. PWN daarentegen heeft betoogd dat de wettelijke opzegtermijn van een maand moet worden gehanteerd, omdat de in de WNT aangegeven maximale beëindigingsvergoeding niet mag worden overschreven, ook niet in de vorm van uitbetaling van een overeengekomen opzegtermijn. Het standpunt van PWN dat de contractuele opzegtermijn niet mag worden toegepast, wordt door de kantonrechter niet gevolgd. In dit geval is immers sprake van een statutaire bestuurder van wie de arbeidsovereenkomst inhoudsloos wordt zodra zij door de aandeelhoudersvergadering is ontslagen. Gelet op de leeftijd van werkneemster, 65 jaar en 60 jaar toen zij aantrad), en de preciaire verhouding waarin zij als enig statutair bestuurder tussen de Provincie als enig aandeelhouder en de meerkoppige RvC terecht kwam, kan haar niet worden tegengeworpen dat zij, om haar inkomensbelangen veilig te stellen, bij haar aantreden een opzegtermijn van twaalf maanden heeft bedongen en kan een dergelijk beding niet thans worden aangemerkt als nietig in de zin van de WNT. De rechtbank gaat daarom bij het bepalen van de ontbindingsdatum uit van de contractuele opzegtermijn. Nu partijen het op zichzelf eens zijn dat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding, zal PWN worden veroordeeld tot betaling van deze vergoeding aan werkneemster.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:6962

Zaaknummer: C/15/301756/HA RK 20/63

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: A.A.T.M. de Jong en G.T. Hensen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 2.10 WNT en 10 Beleidsregels WNT