

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van niet-statutaire directeur (grond). Omdat werkgeefster verstoorde arbeidsrelatie in de hand heeft gewerkt, wordt zij veroordeeld tot het betalen van een billijke vergoeding van € 120.000.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2010 bij Stichting Nationale Nautische Verkeersdienst Opleiding (hierna: NNVO) in dienst getreden in de functie van directeur zonder statutaire status. NNVO is opgericht door de nautische sector en werkzaam voor deze sector. Zij stelt opleidingen ter beschikking en doet dit door opleidingen in te kopen en daar waar deze niet beschikbaar zijn (mede) te ontwikkelen. Rijkswaterstaat is de grootste afnemer van zogenoemde nautische leerlijnen. Op 15 en 18 maart 2019 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen het dagelijks bestuur van NNVO en werkneemster. Tijdens die gesprekken is werkneemster te kennen gegeven dat NNVO naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst streeft. NNVO verzoekt de kantonrechter thans de arbeidsovereenkomst zónder toekenning van een transitievergoeding te ontbinden, primair wegens wanprestatie, subsidiair wegens verwijtbaar handelen en meer subsidiair wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werkneemster verzoekt de kantonrechter op haar beurt primair de verzoeken af te wijzen. Indien dat niet gebeurt, verzoekt werkneemster de kantonrechter NNVO te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding (€ 28.566,73 bruto) en een billijke vergoeding (€ 463.104,98 bruto).

Oordeel

Ontbinding wegens wanprestatie (art. 7:686 BW)

Aan het ontbindingsverzoek wegens wanprestatie worden drie omstandigheden ten grondslag gelegd. Zo wordt werkneemster verweten dat zij (1) bewust en opzettelijk frauduleuze handelingen heeft verricht en (2) haar bevoegdheden en plichten grovelijk heeft veronachtzaamd doordat zij het aan haar toebedeelde automatiseringsbudget met 278% en het personeelsbudget met 43% heeft overschreden, hetgeen in een totale budgetoverschrijding van € 500.000 heeft geresulteerd. Tot slot legt NNVO aan dit primaire verzoek ten grondslag dat (3) uit een memorandum 'Draagvlak voor functioneren directeur' is gebleken dat het vertrouwen in haar werkneemster volledig is weggefallen.

NNVO voert aan dat het frauduleus handelen van werkneemster is gelegen in het feit dat zij de examencijfers van cursisten ten onrechte naar boven heeft bijgesteld, waardoor deze

cursisten met onvoldoende kennis gecertificeerd zijn geraakt voor het bedienen van een brug. Werkneemster voert in dit verband aan dat de oorzaak van het aanpassen van cijfers is gelegen in de omstandigheid dat zij is afgegaan op de verkeerd ingevoerde cijfers in de 'leeromgeving'. Achteraf bleek dat deze cijfers niet klopten en dat zij op de handmatig ingevoerde cijfers in het administratieve systeem had moeten afgaan. Nu deze uitleg niet, althans onvoldoende, door NNVO is betwist, wordt het ontbindingsverzoek op deze grond afgewezen.

Hoewel partijen niet van mening verschillen over het feit dat de budgetten zijn overschreden, is evenmin duidelijk of de overschrijding aan het handelen van werkneemster kan worden toegerekend. Zo is de stelling van NNVO dat werkneemster meerdere keren per e-mail door een medewerker van financiën zou zijn gewaarschuwd onvoldoende onderbouwd. De manier waarop dat zou hebben plaatsgevonden is niet aangegeven en vindt ook geen steun in de stukken. Het ontbindingsverzoek wordt op dit punt dan ook afgewezen.

Met betrekking tot het wegvallen van het vertrouwen in werkneemster verwijst NNVO naar een in maart 2019 afgegeven memorandum 'Draagvlak voor functioneren directeur'. Volgens NNVO kan hieruit worden afgeleid dat werkneemster niet langer kan rekenen op voldoende vertrouwen en draagvlak bij medewerkers om goed leiding te kunnen geven. De kantonrechter volgt NNVO hierin niet, omdat onduidelijk is hoe deze conclusie zich verhoudt tot een ander memorandum, dat eveneens in maart 2019 is uitgezet. Uit dit memorandum – 'Quickscan naar het functioneren NNVO' – blijkt dat interne misstanden niet 'uitsluitend' aan het functioneren van de directeur konden worden toegeschreven en dat geïnterviewde partijen ook kritisch naar hun eigen rol in deze dienden te kijken. Deze omstandigheid leidt dan ook evenmin tot de conclusie dat sprake is van een ernstige tekortkoming in de nakoming die een ontbinding rechtvaardigt. Het primaire verzoek wordt daarom afgewezen.

E-grond/g-grond

De kantonrechter oordeelt allereerst dat het verwijtbaar handelen van werkneemster niet zodanig is dat van NNVO niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter is daarentegen wél van mening dat de arbeidsrelatie in zodanige mate is verstoord dat een vruchtbare samenwerking tussen partijen niet langer realistisch kan worden geacht. In dit verband wordt belang gehecht aan de omstandigheid dat Rijkswaterstaat, de grootste afnemer van NNVO, in 2015 onvrede heeft geuit over de kwaliteit van de aangeboden leergangen. Dit heeft de relatie tussen NNVO en werkneemster ook onder druk gezet. Dit uitte zich niet alleen in de wijze waarop richting Rijkswaterstaat gehandeld moest worden, maar ook in de wijze waarop zaken intern werden georganiseerd. Volgens de kantonrechter lijkt het er sterk op dat door de problemen met Rijkswaterstaat partijen elkaar de schuld zijn gaan geven in plaats van deze gezamenlijk aan te pakken. Dit heeft er naar het oordeel van de kantonrechter toe geleid dat de verhouding alleen maar nog stroever is gaan lopen en uiteindelijk onherstelbaar slecht is geworden. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook met ingang van 1 september 2020 ontbonden.

Transitievergoeding/billijke vergoeding

Aan de zijde van werkneemster is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Daarom wordt haar een transitievergoeding van € 28.566,73 toegekend. Aan de zijde van NNVO is echter wél sprake van verwijtbaar handelen. Zo wordt NNVO aangerekend dat zij na het ontvangen van de klachten van Rijkswaterstaat vrijwel direct heeft toegewerkt naar de beëindiging van het dienstverband van werkneemster en haar onvoldoende heeft ondersteund in haar poging om de problemen met Rijkswaterstaat op te lossen. Bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding wordt rekening gehouden met de omstandigheid dat werkneemster, hoewel zij hoog opgeleid is, niet snel een gelijkwaardige functie zal vinden. Zij zal dus met een inkomensdaling worden geconfronteerd. Ook wordt rekening gehouden met de omstandigheid dat NNVO zich niet als goed werkgeefster heeft gedragen door direct op beëindiging aan te sturen, maar anderzijds acht de kantonrechter het ook niet reëel dat de arbeidsovereenkomst tot in lengte van dagen zou hebben voortgeduurd, omdat werkneemster een torenhoge werkdruk ervoer en jarenlang structureel overwerkte. Niet ondenkbaar is dan ook dat werkneemster zelf zou hebben uitgekeken naar een minder belastende functie elders. Tot slot wordt rekening gehouden met de toegekende transitievergoeding. Dit alles maakt dat de kantonrechter de billijke vergoeding begroot op een bedrag van € 120.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:8986

Zaaknummer: 8085536 VZ VERZ 19-18507

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: E.C. Smith en E. Koekkoek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:686 BW en 6:265 BW