

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van zieke directeur wordt ontbonden op de grond door moeizame verhouding tussen werkneemster met zowel het hoofdbestuur van werkgever als de ledenraad. Primair verzoek op e-grond wordt afgewezen. Werkgever mocht (ruim twee maanden) na 52-wekentermijn het loon aanpassen naar 70%.

Feiten

Werkneemster is op 15 juli 2013 bij werkgever in dienst getreden als directeur van het bedrijfsbureau, tegen een salaris van (laatstelijk) € 9.475 bruto per maand. Werkneemster is in 2013 het project 'Chartered Engineering' (hierna: CE) gestart. Kort gezegd worden ingenieurs door middel van CE geholpen met het bijhouden van hun beroepskwalificaties. Om ingenieurs ook te ondersteunen in hun dagelijks beroepsleven is de 'Online Professional Development tool' (hierna: OPD) ontwikkeld door werkgever. Het doel van CE en OPD (hierna CE/OPD) is om meer leden voor werkgever te werven en blijvend aan werkgever te binden. In de notulen van de ledenraadvergadering van 17 december 2018, waarbij werkneemster niet aanwezig was, is onder meer over de (financiële) zorgen van CE/OPD gesproken en zijn afspraken gemaakt over periodieke financiële rapportages over CE/OPD. Op 17 december 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Vanaf 7 januari 2019 heeft werkneemster haar werk gedeeltelijk hervat. Op advies van de bedrijfsarts is werkneemster vanaf dat moment iedere dag vier uur gaan werken. Werkneemster heeft aangegeven dat deze tijd te beperkt was om al haar taken te verrichten. In die periode is zij diverse malen aangesproken op het aanleveren van de gewenste financiële informatie en de wijze waarop zij dat deed. Uiteindelijk heeft werkgever in juni 2019 een interim-manager aangenomen, B, onder meer om de taken van werkneemster deels over te nemen. Werkneemster heeft desondanks nog steeds veel zelf willen doen en willen afronden. Op 4 september 2019 heeft werkneemster een gesprek gehad met twee leden van het hoofdbestuur. Op 13 september 2019 vindt een gesprek plaats tussen de president van het hoofdbestuur, A, en werkneemster. Bij e-mailbericht van 19 september 2019 van A aan werkneemster wordt over deze gesprekken onder meer de door het hoofdbestuur ervaren problematische werkverhouding aangekaart. Eind oktober 2019 heeft werkneemster zich volledig ziek gemeld. Op 15 januari 2020 heeft werkgever werkneemster op non-actief gesteld vanwege – kort samegevat – het ongewenst namens werkgever ondernemen van acties gedurende ziekte. Op 21 januari 2020 is in NRC een artikel verschenen waarin werkgever centraal staat. Op 25 februari 2020 stuurt werkgever een brief aan werkneemster over een aanpassing van haar salaris naar 70% na 52 weken arbeidsongeschiktheid. Werkgever meldt dat het loon vanaf 17 december 2019 had moeten

worden aangepast, maar dat dit aan de aandacht is ontsnapt en het loon vanaf maart 2020 nu zal worden aangepast zonder verdere verrekening. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond en subsidiair de g-grond. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer betaling van het volledige salaris over de periode vanaf 1 maart.

Oordeel

E-grond

De kantonrechter komt tot het oordeel dat werkneemster niet verwijtbaar heeft gehandeld. Uit de stukken blijkt namelijk ook dat werkneemster wel heeft willen voldoen aan de verzoeken tot rapporteren en er is ook daadwerkelijk informatie verstrekt. De door werkneemster verstrekte informatie en toelichting daarop is echter onvoldoende inzichtelijk geweest voor (de diverse organen van) werkgever. Hieruit kan echter niet de conclusie worden getrokken dat zij onwelwillend was werkgever van informatie te voorzien. Ter zitting heeft werkneemster desgevraagd erkend dat zij een zakelijk gesprek heeft gevoerd met een medewerker van BAM. Zij heeft echter uitdrukkelijk betwist dat dit contact erop gericht was om CE/OPD (buiten medeweten van werkgever om) onder te brengen bij BAM. Werkgever heeft vervolgens haar stellingen op dit punt, tegenover de gemotiveerde betwisting, niet nader toegelicht. De kantonrechter zal hieraan dan ook voorbijgaan. Hetzelfde geldt voor de stellingen van werkgever ten aanzien van de zoon van werkneemster. Het enkele vermoeden van werkgever leidt niet tot de conclusie dat werkneemster inhoudelijk de journalist te woord heeft gestaan. De enkele omstandigheid dat werkneemster werkgever niet heeft verwittigd dat een journalist contact met haar had opgenomen over werkgever brengt niet mee dat zij verwijtbaar heeft gehandeld.

G-grond

Zowel (de leden van) het hoofdbestuur van werkgever als de ledenraad signaleren problemen in de samenwerking met werkneemster. Ook werkneemster ervaart tegenwerking van bepaalde personen binnen werkgever. Alles in onderlinge samenhang bezien komt het feitelijk neer op een verschil van inzicht tussen werkneemster en werkgever over de uitvoering van haar werkzaamheden als directeur en gebrek aan vertrouwen van verschillende organen binnen werkgever in werkneemster. De verhoudingen tussen de verschillende partijen waren, zacht gezegd, moeizaam. In september 2019 zijn twijfels geuit vanuit het bestuur over het functioneren van werkneemster en haar positie binnen de organisatie. Hoewel aanvankelijk nog is geprobeerd tot constructief overleg te komen, is dat niet mogelijk gebleken. De verhoudingen verslechterden steeds verder, waarbij de verwijten over en weer toenamen. Ook na de ziekmelding van werkneemster is dat doorgegaan en is het conflict verergerd. In het licht van dit alles is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord. De kantonrechter ziet geen aanleiding om werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen.

Loondoorbetaling bij ziekte

Hoewel begrijpelijk is dat werkneemster wordt getroffen door de terugval in inkomen in het tweede ziektejaar, maakt dit niet dat van deze bepaling dient te worden afgeweken dan wel dat werkgever in strijd met het beginsel van goed werkgeverschap heeft gehandeld. Ook het feit dat werkgever met werkneemster in gesprek is gegaan over volledige ziekmelding rechtvaardigt deze conclusie niet, temeer nu uit de e-mailwisseling volgt dat werkneemster hiermee uiteindelijk akkoord is gegaan. Op het moment dat de loonkorting is toegepast ging het niet goed met werkneemster, maar ook dit maakt niet dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werkgever zich beroept op hetgeen is overeengekomen. Hoewel werkneemster stelt dat werkgever haar op haar knieën heeft willen dwingen door de loonkorting na indiening van het verzoekschrift toe te passen, merkt de kantonrechter in dit verband op dat werkgever feitelijk al drie maanden daarvoor, namelijk in december 2019, de loonkorting had mogen toepassen. Het te veel betaalde is door werkgever evenwel niet teruggevorderd (zodat op dat punt geen verdere druk door werkneemster zou worden ervaren).

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:9971

Zaaknummer: 8332573

Rechters: D.E. Alink

Advocaten: mr. O. van der Kind en P.W.H.M. Willems

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW