

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde relatie tussen directeur en een lid van het managementteam. Wel toekenning transitievergoeding en afwijzing billijke vergoeding.***

#### *Feiten*

Werkneemster is op 5 januari 1992 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van De Meerpaal Beheer B.V. (hierna: De Meerpaal). Sinds twaalf jaar maakt werkneemster deel uit van het MT. De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van manager Academie Kunstwerkplaats, tegen een salaris van € 6.280 bruto per maand, exclusief emolumenten. De Meerpaal is een cultureel centrum en een evenementenlocatie in Dronten. In de periode 2015-2021 heeft werkneemster steeds goede beoordelingen gehad, met daarin wel een aantal terugkerende aandachtspunten, zoals een tekortschietend relativeringsvermogen en de toon van haar communicatie. Er heeft coaching plaatsgevonden. Op 1 oktober 2018 is de heer A aangetreden als directeur-bestuurder van De Meerpaal. Hij heeft van de raad van toezicht de opdracht meegekregen om te werken aan de cultuur binnen De Meerpaal. De zogenoemde “eilandencultuur” die binnen De Meerpaal was ontstaan, moest worden doorbroken. Een van de speerpunten die A hierbij hanteert, is dat het MT uit één en dezelfde mond spreekt. Vervolgens doen zich meerdere incidenten tussen A en werkneemster voor, die volgens A niet stroken met de binnen het MT gemaakte afspraken. Tijdens een functioneringsgesprek in 2020 hebben A en werkneemster gesproken over de onderlinge samenwerking. Dit leidt ertoe dat A tot de conclusie komt dat het fundament onder de samenwerking is vernieuwd. Er doen zich daarna weer incidenten voor. Werkneemster benadert de OR buiten A om en voelt zich niet veilig tijdens een bijeenkomst van een extern bureau dat het opstellen van een meerjarenplan begeleidt. Werkneemster meldt zich voor 50% ziek. Na een gesprek tussen A en werkneemster adviseert de bedrijfsarts haar om zich 100% arbeidsongeschikt te melden en een tijdje afstand te nemen om tot rust te komen. Werkneemster volgt dit advies niet op omdat ze niet wil stoppen met werken en er te veel binnen De Meerpaal speelt waarvoor zij zich verantwoordelijk voelt. Er ontstaan vervolgens communicatieproblemen met betrekking tot de re-integratie. De bedrijfsarts oordeelt dat een arbeidsconflict dreigt en adviseert mediation. Werkneemster meldt zich volledig hersteld en wordt kort daarna vrijgesteld van haar werkzaamheden. De mediation brengt geen oplossing. Werkneemster meldt zich ziek, waarna een interim-manager wordt aangesteld. Na tussenkomst van de raad van toezicht volgt een ontbindingsverzoek op de g-, e-, h- en i-grond. Werkneemster verzoekt toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 67.299,20.

*Oordeel*

De kantonrechter is op basis van de stukken en op basis van wat ter zitting is besproken van oordeel dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. De kantonrechter komt daarbij tot de conclusie dat de interactie tussen A en werknemster met betrekking tot de verschillende incidenten stroef verloopt. Werknemster is van mening dat A niet functioneert. Ondanks verschillende gesprekken en de inzet van een mediator, zijn partijen niet tot elkaar gekomen. Dit volgt ook uit de verklaring van de raad van toezicht waarin deze stelt dat de samenwerking tussen A en werknemster is verstoord. Niet in het geding is dat werknemster haar functie altijd naar behoren heeft uitgeoefend, maar dat er tussen haar en A sprake lijkt te zijn van een “*incompatibilité d’humeur*”. Gelet op de belangrijke positie die werknemster als manager van de Academie inneemt in het MT, is een zekere mate van vertrouwen in en vruchtbare samenwerking met A als directeur-bestuurder een vereiste. Omdat dit ontbreekt, is er naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een verstoring van de arbeidsverhouding die niet alleen aanzienlijk is, maar ook fundamenteel en niet op korte termijn te herstellen is. Ontbinding volgt met toekenning van een transitievergoeding van € 70.454,42. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen omdat er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door De Meerpaal.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 23-02-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2022:591

**Zaaknummer:** 9594238\EL VERZ 21-468

**Rechters:** F. Koster

**Advocaten:** P.H. van Daal en J. Caro

**Wetsartikelen:** 7:669 BW en 7:671b BW