

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek verstoorde arbeidsverhouding directeur toegewezen. Geen ernstige verwijtbaarheid.*Feiten*

Werknemer is op 1 december 2022 in dienst getreden bij werkgever - een onderneming die zich bezighoudt met elektrotechnische dienstverlening – als financieel directeur. Werknemer verdiende laatstelijk € 16.640 bruto per maand. Van 1 juli 2022 tot 1 december 2022 is werknemer op interimbasis als zelfstandige werkzaam geweest voor werkgever. Werkgever wordt geleid door een managementteam waarvan – naast werknemer – nog drie directeuren deel uitmaken. Werkgever maakt deel uit van een bedrijfsgroep; aandeelhouder van werkgever is beheerbedrijf. Het beheerbedrijf heeft op zijn beurt een raad van commissarissen. Vanaf mei 2023 meldt werknemer meerdere keren dat hij zich ernstige zorgen maakt over het leiderschap van de aandeelhouder en de gang van zaken binnen de organisatie. Werknemer meldt zich op 26 juni 2023 ziek. Tijdens een telefoongesprek op 27 juni 2023 tussen de aandeelhouder en werknemer geeft werknemer onder meer aan dat er een vertrouwensbreuk is ontstaan en dat er sprake is van een onwerkbaar situatie. Werkgever heeft werknemer op 28 juni 2023 vrijgesteld van werkzaamheden, waarbij is bevestigd dat sprake is van een onwerkbaar situatie en partijen dienen te spreken over een beëindigingsregeling. In een brief van 3 oktober 2023 heeft het Huis voor de Klokkenluiders aan werknemer bevestigd dat hij op 3 september 2023 melding heeft gedaan van een misstand binnen werkgever en dat sprake is van een vermoeden van een misstand. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde verhouding.

Oordeel

De kantonrechter volgt werkgever in zijn standpunt dat sprake is van een onherstelbaar en duurzaam verstoord arbeidsverhouding. Uit de door werkgever overgelegde stukken blijkt dat alle directieleden, de RvC en de bestuurder en aandeelhouder van werkgever, ieder vertrouwen in de samenwerking met werknemer hebben verloren. De verstoring van de arbeidsrelatie heeft onder meer te maken met de omstandigheid dat werknemer zich volgens werkgever tegenover anderen voortdurend negatief uitlaat over directieleden, zonder die directieleden daarop zelf aan te spreken, en met een gebrek aan vertrouwen en respect tussen de directieleden en werknemer. Het gebrek aan vertrouwen en respect vindt ook een oorzaak in een gebrek aan communicatie. Een dergelijk vergaand gebrek aan vertrouwen leidt tot een onwerkbaar situatie op directieniveau en binnen het managementteam van werkgever. Uit de stukken blijkt daarnaast van meerdere incidenten die hebben gezorgd voor een beschadiging van het vertrouwen over en weer, waaronder het feit dat werknemer externe IT-auditors een

onjuiste voorstelling van zaken heeft gegeven over de ICT. Bovendien is ook sprake van een totaal gebrek aan vertrouwen van werknemer in werkgever en zijn directieleden en bestuurder. Werknemer stelt op zichzelf terecht dat van werkgever kan worden verlangd dat hij zich inspanst om een gebrek aan vertrouwen te herstellen en een verstoring van de arbeidsverhouding op te lossen, maar gelet op de aard, ernst en het niveau van de vertrouwensbreuk ziet de kantonrechter niet in dat dergelijke inspanningen enige zin zouden hebben gehad. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn is gelet op het voorgaande niet mogelijk en ligt niet in de rede. Het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt aldus toegewezen. Voor het standpunt van werkgever dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld zijn onvoldoende aanknopingspunten te vinden. Ook het opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan de ontbinding in de weg, omdat de verstoring al geruime tijd voor de ziekte is ontstaan. Eveneens staat de Wet bescherming klokkenluiders niet in de weg aan ontbinding, omdat de melding is gedaan nadat het ontbindingsverzoek is ingediend. Tot slot wordt aan werknemer geen billijke vergoeding toegekend, omdat de 'hoge lat' van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werkgever niet wordt gehaald.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:10975

Zaaknummer: 10622722 \ AO VERZ 23-45

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: N. Sluis en J.W.A. Wijsman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:671b lid 9 BW