

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst directielid na dienstverband van minder dan een jaar, vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Opzegtermijn bedraagt vier maanden.*Feiten*

Werkneemster heeft vanaf maart 2024 op zzp-basis werkzaamheden verricht voor Facto B.V. Met ingang van 1 januari 2025 is zij op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk voor twaalf maanden, in dienst gekomen bij Facto als directeur HR, tevens lid van de driehoofdige collegiale directie. Op 7 maart 2025 heeft de DGA van Facto aan werkneemster laten weten dat hij het onderdeel vastgoed naar zich toe wil trekken. Werkneemster heeft zich vervolgens op 12 maart 2025 ziekgemeld. Op 25 maart 2025 heeft werkneemster contact gehad met de bedrijfsarts. Deze heeft geconstateerd dat het verzuim werkgerelateerd is en adviseert mediation. Op 17 april 2025 hebben partijen een mediationgesprek gehad. Daarna is er onderhandeld over een vertrekregeling, maar partijen hebben daar geen overeenstemming over bereikt. Op 15 mei 2025 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster reële klachten ervaart, dat sprake is van een arbeidsconflict en dat terugkeer naar haar functie niet duurzaam en herstelbevorderend is voor werkneemster. Facto verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster erkent dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar verzoekt toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond)

Op grond van hetgeen partijen hebben verklaard, is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Herplaatsing ligt, gelet op de functie van werkneemster als directeur, niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt.

Opzegtermijn

In de arbeidsovereenkomst is, in afwijking van artikel 7:672 lid 4 BW, een opzegtermijn voor werkneemster van twee maanden opgenomen. Daarom geldt voor Facto een opzegtermijn van vier maanden, namelijk het dubbele van de termijn voor werkneemster, op grond van artikel 7:672 lid 8 BW. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden met inachtneming van een opzegtermijn van vier maanden.

Vergoedingen

Facto wordt veroordeeld de transitievergoeding van € 2777,78 bruto te betalen. Er bestaat geen aanleiding aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Uit hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd, maakt de kantonrechter op dat zij elkaar vergelijkbare verwijten maken. Enerzijds verwijt werkneemster Facto dat zonder overleg en met een korte mededeling via Whatsapp haar functie is gewijzigd doordat de DGA het onderdeel vastgoed naar zich toetrok. Anderzijds verwijt Facto werkneemster dat zij – toen bleek dat zij bezwaar had tegen de gang van zaken – onbereikbaar was voor verdere toelichting en overleg omdat zij zich meteen ziek heeft gemeld. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarom niet komen vast te staan dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Facto. De mededeling van de DGA kwam voor werkneemster weliswaar als een verrassing en zij heeft uitgelegd dat dit voorstel niet strookte met het document ‘Topstructuur’, waarin wordt geadviseerd een driehoofdige collegiale directie te vormen, maar dat is niet genoeg om de conclusie te rechtvaardigen dat daadwerkelijk al sprake was van een functiewijziging of dat Facto ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 09-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:5524

Zaaknummer: 11737714 \ EJ VERZ 25-170

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: P.H.F. Yspeert en M. Boks

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