

ECLI:NL:RBAMS:2021:3182

□ Rechtspraak.nl, Rechtbank Amsterdam, 17-06-2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:3182, 9147244 EA 21-261

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst van een directielid van het Van Gogh Museum per 1 juli 2021 vanwege een verstoorde arbeidsrelatie.

GEGEVENS

Instantie	Rechtbank Amsterdam
Datum uitspraak	17-06-2021
Datum publicatie	25-06-2021
Publicatie	Rechtspraak.nl
ECLI	ECLI:NL:RBAMS:2021:3182
Zaaknummer	9147244 EA 21-261
Bijzondere kenmerken	Beschikking
Rechtsgebied	Burgerlijk procesrecht
Overige publicaties	AR-Updates.nl 2021-0812

UITSPRAAK

RECHTBANK AMSTERDAM

Afdeling privaatrecht

zaaknummer: 9147244 EA 21-261

beschikking van: 17 juni 2021

beschikking van de kantonrechter

i n z a k e

Van Gogh Museum Enterprises B.V.

gevestigd te Amsterdam

verzoekster

gemachtigde: mr. N.T.A. Zeeuwen

t e g e n

[verweerder]

wonende te [woonplaats]

verweerder

gemachtigde: mr. T. Vlot.

Partijen worden hierna VGME en [verweerder] genoemd.

VERLOOP VAN DE PROCEDURE

VGME heeft op 9 april 2021 een verzoekschrift met producties ingediend, strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. [verweerder] heeft op 25 mei 2021 een verweerschrift ingediend, eveneens met producties, waarna VGME nog nadere producties heeft ingediend. De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 3 juni 2021. VGME is verschenen bij [naam 1], [naam 2] en [naam 3], vergezeld door de gemachtigde. [verweerder] is verschenen vergezeld door zijn echtgenote, [naam echtgenote] en zijn gemachtigde. Partijen hebben hun standpunt nader toegelicht aan de hand van een overgelegde pleitnota. Na verder debat is een datum voor de beschikking bepaald.

GRONDEN VAN DE BESLISSING

Feiten

- 1.1. [verweerder], geboren op [geboortedatum], is op 1 april 2017 in dienst getreden van VGME in de functie van Directeur Commercie en New Business (thans genaamd Senior Manager VGME) voor 36 uur per week. Het laatstverdiende salaris bedraagt € 7.515,- bruto per maand, vermeerderd met een arbeidsmarkttoeslag van € 1.656,28 bruto per maand. Het vakantiegeld is 8% over beide bedragen. Verder geldt een bonusregeling. De opzegtermijn bedraagt een maand.
- 1.2. VGME voert een onderneming die zich bezighoudt met het verwerven van fondsen voor het Van Gogh Museum. Tot 1 januari 2021 was [naam echtgenote] voornoemd zakelijk directeur van VGME. Hij is tijdelijk vervangen door [naam 2] voornoemd.

- 1.3. Op 1 februari 2020 is [naam 1] voornoemd aangetreden als algemeen directeur. Zij is tevens statutair bestuurder van VGME samen met [naam 2]. Er is een Raad van Toezicht bestaande uit zes personen onder voorzitterschap van [naam voorzitter].
- 1.4. De werkrelatie tussen [verweerder] en [naam 1] is al snel na haar aantreden verstoord geraakt. Op 15 mei 2020 hebben betrokkenen daarover een gesprek gehad. In juni 2020 heeft [naam 1] een (met anderen) door [verweerder] opgesteld stuk voor een presentatie aan de Raad van Toezicht afgekeurd en van de agenda laten halen.
- 1.5. In juni 2020 heeft de voorzitter van de Raad van Toezicht een gesprek gehad met [verweerder].
- 1.6. Op 6 oktober 2020 heeft [verweerder] zich ziek gemeld wegens een corona besmetting. Op 26 oktober heeft hij het werk gedeeltelijk (voor 50%) hervat. In de probleemanalyse van 14 januari 2021 heeft de bedrijfsarts onder meer vermeld dat er sprake is van een verstoorde werkverhouding.
- 1.7. Op 11 november 2020 heeft [verweerder] opnieuw een gesprek gehad met de heer [naam voorzitter].
- 1.8. [verweerder] heeft vanwege de corona crisis vrijwillig afstand gedaan van een bonus (drie bruto maandsalarissen) voor het jaar 2020. Per e-mail van 3 december 2020 heeft [naam echtgenote] hem bericht dat voor hem ook in 2021 geen bonusregeling kan gelden, aangezien VGME aanspraak maakt op de NOW regeling.
- 1.9. Op 7 januari 2021 heeft [naam 1] in een gesprek in aanwezigheid van [naam hoofd HR] (Hoofd HR) aan [verweerder] laten weten dat zij geen mogelijkheid meer zag om de werkrelatie te verbeteren en zijn vertrek aan de orde gesteld. Per e-mail van 8 januari 2021 heeft [verweerder] gevraagd hoe dat er dan uit zou zien.
- 1.10. Per e-mail van 18 januari 2021 heeft [naam 1] beschreven hoe de verstoorde relatie in haar visie was ontstaan en heeft zij een beëindigingsvoorstel gedaan.
- 1.11. Dat voorstel is door [verweerder] niet aanvaard, waarna partijen de zaak in handen van hun gemachtigden hebben gegeven.
- 1.12. Partijen hebben gesprekken gevoerd met een mediator in de periode van 11 februari 2021 tot en met 26 maart 2021, maar zonder succes.
- 1.13. Op 22 maart 2021 heeft [verweerder] zich volledig ziek gemeld. In zijn advies heeft de bedrijfsarts vermeld dat er stagnatie dreigt in het herstel door de verstoorde werkverhoudingen, waarvoor naar een oplossing moet worden gestreefd.
- 1.14. Per e-mail van 29 maart 2021 heeft [naam 2] aan [naam 1] bericht dat [verweerder] de OR van het conflict in kennis heeft gesteld en heeft gezegd dat het niet meer goed komt.
- 1.15. Per e-mail van 5 april 2021 heeft [naam voorzitter] in reactie op een e-mail van [verweerder] van 2 april 2021 onder meer aan [verweerder] bericht dat hij verschillende signalen had ontvangen dat het helemaal niet werkte tussen [verweerder] en [naam 1], dat daarover een gesprek met beiden heeft plaatsgevonden op 9 december 2020, dat daarbij over en weer stevige klachten zijn uitgesproken, dat deze situatie niet kan blijven voortbestaan, omdat het schadelijk is voor het museum, dat hij constateert dat er geen vertrouwen is tussen beide betrokkenen en dat dat ook niet te herstellen valt.

Verzoek

2. VGME verzoekt de arbeidsovereenkomst met [verweerder] te ontbinden, primair wegens een verstoorde arbeidsrelatie, subsidiair vanwege ongeschiktheid voor de functie, meer subsidiair wegens een onoverbrugbaar verschil van inzicht over de uitvoering van (aangepast) beleid en uiterst subsidiair wegens een combinatie van omstandigheden die zodanig is dat van haar niet kan worden gevergd het dienstverband langer te laten voortduren. Herplaatsing is niet aan de orde vanwege het niveau van de functie van [verweerder].

3. VGME stelt daartoe onder verwijzing naar de hiervoor vermelde feiten dat de verhouding tussen [verweerder] en [naam 1] (en daarmee VGME) blijvend en onherstelbaar verstoord is geraakt, ondanks een bemiddelingspoging van de voorzitter van de Raad van Toezicht. Ook mediation heeft niet tot herstel geleid. Daarvan valt VGME geen verwijt te maken. [naam 1] heeft de steun en het vertrouwen van de Raad van Toezicht. Gezien zijn positie heeft VGME geen andere keuze dan beëindiging van het dienstverband met [verweerder]. VGME heeft geen vertrouwen meer in hem, met name omdat hij besluiten niet loyaal uitvoert, maar in twijfel blijft trekken en dit ventileert in de richting van de directie, het managementteam en de medewerkers van de organisatie. Hij passeert ook de directie door zich rechtstreeks tot de Raad van Toezicht te wenden.

Verweer

4. [verweerder] betwist de noodzaak om het dienstverband te beëindigen. Hij voert aan dat de arbeidsverhouding tussen hem en zijn algemeen directeur [naam 1] weliswaar verstoord is geraakt, maar niet zodanig dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Voor de komst van [naam 1] had [verweerder] een goede verstandhouding met [naam echtgenote]. Na zijn gedwongen vertrek is een onveilige en weinig constructieve werksfeer ontstaan. De relatie met [naam 1] was van meet af aan moeizaam, omdat zij vond dat er teveel nadruk werd gelegd op commercie. Zij heeft het MT overvallen met een nieuwe indeling, hetgeen tot vertrek van MT leden heeft geleid. De stellingen van VGME over de feitelijke gang van zaken zijn volgens [verweerder] op een groot aantal punten onwaar. VGME heeft ook tijdens de mediation op geen enkele manier getracht het conflict op te lossen. Naar de mening van [verweerder] is geen sprake van een duurzaam en onherstelbaar verstoord arbeidsverhouding, althans is de verstoring te wijten aan VGME, zodat bij ontbinding naast een transitievergoeding ook een billijke vergoeding dient te worden toegekend. Daarbij moet rekening worden gehouden met de bonusregeling [verweerder] maakt aanspraak op een transitievergoeding van € 18.575,77 bruto en een billijke vergoeding van € 636.321,- bruto. In geval van ontbinding verzoekt [verweerder] de ontbindingsdatum te bepalen op 31 december 2021. Daarnaast verzoekt [verweerder] VGME te veroordelen tot betaling van € 1.878,75 bruto aan achterstallig salaris, te vermeerderen met 50% wettelijke verhoging en wettelijke rente, en om te bepalen dat maandelijks tot het einde van het dienstverband een bruto salaris is verschuldigd van € 11.783,73 (inclusief vakantiegeld en dertiende maand).

Beoordeling

5. De kantonrechter is van oordeel dat het ontbindingsverzoek op de primaire grond moet worden toegewezen. Het is evident dat de verstandhouding tussen partijen ernstig en onherstelbaar verstoord is geraakt, waardoor een onwerkbaar situatie is ontstaan. [verweerder] betwist weliswaar dat de verstoring ernstig en duurzaam is, maar maakt niet duidelijk hoe de relatie thans, na mislukte bemiddeling en mediation, nog kan worden hersteld. Alleen al het feit dat [verweerder] zijn werkgever op een groot aantal punten van onwaarheid beticht maakt duidelijk dat aanblijven er niet in zit. Anders dan [verweerder] betoogt, kan niet worden geoordeeld dat VGME van deze situatie ernstig verwijt valt te maken. Niet valt in te zien dat VGME in de persoon van [naam 1] bewust op het ontstaan van een onhoudbare situatie zou hebben aangestuurd om een ontslaggrond te creëren, zoals [verweerder] stelt. Veeleer moet worden aangenomen dat [verweerder] zijn positie ten opzichte van (eindverantwoordelijk) algemeen en statutair directeur [naam 1] verkeerd heeft ingeschat. Onder de gegeven omstandigheden is herplaatsing niet aan de orde. Van een opzegverbod is geen sprake.

6. Het vorenstaande betekent dat een billijke vergoeding evenmin aan de orde is. De arbeidsovereenkomst zal vanwege de lange duur van deze procedure worden ontbonden per 1 juli 2021. De door VGME becijferde transitievergoeding zal worden toegewezen. De hogere door [verweerder] verzochte vergoeding gaat uit van de door hem gepretendeerde aanspraak op bonus en stuit af op hetgeen hiervoor onder 1.8 is vermeld. Een toezegging dat zijn bonus voor 2021 zou worden omgezet naar vast salaris met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021 heeft [verweerder] niet gesteld, laat staan onderbouwd. Hierop stuiten ook de nevenverzoeken van [verweerder] af.

7. Bij deze uitslag behoeft VGME geen gelegenheid te worden geboden om het verzoek in te trekken.

8. De kantonrechter ziet geen aanleiding voor een proceskostenveroordeling.

BESLISSING

De kantonrechter:

- ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 juli 2021, onder toekenning aan [verweerder] van € 16.274,58 aan transitievergoeding
- wijst het meer of anders verzochte af.

Aldus gegeven door mr. A.W.J. Ros, kantonrechter, en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 17 juni 2021 in tegenwoordigheid van de griffier.

Copyright 2021 - Sdu - Alle rechten voorbehouden.