

RECHTSPRAAK

Stichting Werkgeverschap Rijnbrink/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst vanwege ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Onder meer door vanaf 2004 geen functioneringsgesprekken meer te voeren en werknemer met onvrede van medewerkers over zijn functioneren te overvallen, heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld. Toekenning billijke vergoeding (€ 80.000).

Werknemer vervulde laatstelijk de functie van Coördinator Informatie en Communicatie. Werknemer verrichte zijn werkzaamheden bij Stichting Kulturhus De Bijenkorf Borne (hierna: Kulturhus). Het salaris werd betaald door Stichting Werkgeverschap Rijnbrink (hierna: Rijnbrink). Ook de loonstroken werden door Rijnbrink verstrekt. Bij vonnis van de kantonrechter te Almelo van 9 november 2015 is opgenomen dat Rijnbrink de formele werkgever van werknemer is. Vanaf omstreeks 18 augustus 2014 hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden tussen het Kulturhus en werknemer, omtrent diens functioneren. Op 16 en 20 april 2015 hebben er gesprekken plaatsgevonden met de medewerkers van het Kulturhus. Uit voornoemde gesprekken blijkt dat reeds jarenlang het functioneren van werknemer onderwerp van klachten is geweest. Zo zou van motiverend, inspirerend en coachend leiderschap geen sprake zijn en functioneren de medewerkers al jaren 'ondanks' en niet 'dankzij' werknemer. Werknemer is op 23 april 2015 op non-actief gesteld. Werknemer heeft vervolgens een kort geding aangespannen. De kantonrechter te Almelo heeft Rijnbrink op 9 november 2015 veroordeeld werknemer in de gelegenheid te stellen zijn werkzaamheden te hervatten. Het Kulturhus heeft werknemer op 14 november 2015 bericht dat zijn terugkeer geleidelijk zal plaatsvinden, omdat zijn collega's tijd nodig hebben voor het verwerken van zijn onverwachte terugkeer. Werknemer heeft aangegeven niet op het werk te zullen verschijnen nu het Kulturhus niet bereid is hem volledig toe te laten tot het verrichten van zijn functie. Op 20 november 2015 is werknemer weer op het werk verschenen. Bij e-mail van 23 november 2015 bericht het Kulturhus aan werknemer dat er een-op-eengesprekken met de medewerkers zijn voorbereid en dat daarbij een collega aanwezig zal zijn. Werknemer laat weten dat hij of alleen met de medewerkers wil praten of in aanwezigheid van een mediator. Het Kulturhus stemde daarmee niet in. Voornoemde gesprekken hebben niet plaatsgevonden. Werknemer is op 25 november 2015 opnieuw op non-actief gesteld. Rijnbrink verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen of nalaten van

werknemer en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer verzoekt, voor zover tot ontbinding wordt overgegaan, dat aan hem tevens een billijke vergoeding wordt toegekend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan door Rijnbrink gesteld leveren de twee werkweigeringen van werknemer in november 2015 geen verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer op. De eerste werkweigerings dateert van 16 november 2015. Hoezeer voorstelbaar ook dat, alvorens werknemer weer 'normaal' zou kunnen functioneren, gesprekken met de medewerkers noodzakelijk waren, ontstaat uit de oproep, met de mededeling dat de medewerkers werknemer de eerste week niet willen zien, de indruk dat de medewerkers feitelijk de terugkeer van werknemer bepaalden, hetgeen niet overeenkomstig het vonnis van 9 november 2015 was. De tweede werkweigerings dateert van 25 november 2015. Werknemer heeft in redelijkheid kunnen weigeren om de een-op-eengesprekken met de medewerkers te voeren in aanwezigheid van een collega. Rijnbrink had met de aanwezigheid van een buitenstaander moeten instemmen. Voor zover het ontbindingsverzoek op de zogenoemde e-grond is gebaseerd zal het worden afgewezen. De subsidiair aan het verzoek ten grondslag gelegde g-grond slaagt wel. De kantonrechter is gelet op de tussen partijen gevoerde correspondentie, de op non-actiestellingen, looninhoudingen, gevoerde procedures en het verhandelde ter zitting van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Herplaatsing ligt niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt, met veroordeling van Rijnbrink tot betaling van de transitievergoeding ad € 75.000 bruto.

De kantonrechter wijst het verzoek om Rijnbrink te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding toe. Rijnbrink heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, onder meer door vanaf 2004 geen functioneringsgesprekken meer te voeren. Hierdoor heeft Rijnbrink een sfeer (kunnen) laten ontstaan waarbij onvrede over het functioneren van werknemer bij de medewerkers kon groeien. Daarmee is werknemer de kans ontnomen in een vroeg stadium zijn functioneren, voor zover nodig, bij te stellen. Dit, onder meer in combinatie met het niet deugdelijk nakomen van het kortgedingvonnis, maakt dat van ernstig verwijtbaar handelen van Rijnbrink sprake is. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 80.000.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 14-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:882

Zaaknummer: 4659148 \ EJ VERZ 15-262 en 4901240 EJ VERZ 16-58

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E.F.M. van den Biesen, E.P. Cornel en L.D. Hazenberg

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