

RECHTSPRAAK

Stichting Welnúh/werknemer

Onder meer doordat de gemeente, waarvan de stichting qua subsidiëring afhankelijk is, heeft aangedrongen op een andere directeur, is er sprake van een redelijke grond voor ontbinding. Ontbindingsverzoek toegewezen op basis van de h-grond.

Werknemer is op 1 februari 2003 als directeur in dienst van (de rechtsvoorganger van) de Stichting Welnúh (hierna: Welnúh) getreden. Welnúh is de stichting die het welzijnswerk in de gemeente Utrechtse Heuvelrug (hierna: de gemeente) verzorgt. De activiteiten van Welnúh worden voornamelijk gefinancierd uit de subsidie die zij ontvangt van de gemeente. Op 7 juli 2015 heeft er een overleg plaatsgevonden tussen wethouders en medewerkers van de gemeente en bestuursleden van Welnúh. Voornoemde wethouders uitten hun zorgen over het functioneren van Welnúh in relatie tot de transformatie van het sociaal domein en de innovaties die daarvoor nodig zijn. De noodzaak tot vernieuwing, die veelvuldig besproken is met werknemer, lijkt volgens de wethouders door hem onvoldoende onderkend en uitgedragen te worden, zowel naar het personeel als het bestuur. Daarbij werkt de wijze van communiceren van de directeur naar het oordeel van de wethouders belemmerend om te komen tot innovaties. Zij hebben signalen ontvangen dat andere partijen de samenwerking met Welnúh schuwen vanwege de rol van werknemer in deze. In de notulen van de bestuursvergadering van Welnúh van 24 juli 2015 is onder meer vermeld dat de gemeente grote problemen ervaart in de communicatie met werknemer en dat dit geldt voor zowel de wethouder als de ambtenaren. In de daaropvolgende periode hebben het bestuur van Welnúh en werknemer nader met elkaar gesproken over mogelijke oplossingen. Op 23 november 2015 hebben vijf leden van de personeelsvertegenwoordiging aangegeven dat werknemer onvoldoende vertrouwen en draagvlak heeft onder het personeel. De personeelsvertegenwoordiging heeft in voornoemde verklaring het vertrouwen in werknemer opgezegd. Werknemer is met ingang van 3 november 2015 vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Welnúh verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en doet daarbij een beroep op de d-grond, de e-grond, de g-grond en de h-grond. Werknemer concludeert primair tot afwijzing van het verzoek en subsidiair tot toekenning van een transitievergoeding van € 75.000 bruto en een billijke vergoeding van € 50.000.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tot 1 mei 2015 heeft werknemer, naar de mening van het bestuur van Welnúh, op een voldoende niveau gefunctioneerd. Ook ná 1 mei 2015 is in onvoldoende mate gebleken dat werknemer ongeschikt was voor het verrichten van de bedongen arbeid. Gesteld noch gebleken is dat na 1 mei 2015 een (functionerings)gesprek met

werknemer is gevoerd, waarin hem is medegedeeld dat zijn functioneren als directeur onvoldoende is en waarin hem de gelegenheid is geboden om zijn functioneren te verbeteren. Ook wordt overwogen dat uit de notulen van 24 juli 2015 voldoende blijkt dat het bestuur van Welnúh van mening was dat werknemer binnen de organisatie werkzaam kon blijven, mits iemand anders de communicatie met de gemeente en de innovatie en beleidsontwikkeling op zich zou nemen. De d-grond kan dan ook niet slagen. Van verwijtbaar handelen van werknemer is evenmin gebleken. Welnúh heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer ervan blijk heeft gegeven dat hij het beleid van de gemeente niet wilde uitvoeren. Verder is genoegzaam gebleken dat werknemer als directeur 'hart voor de zaak' heeft. Voorts is er geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer en het bestuur van Welnúh, hetgeen des te meer blijkt uit de ondernomen pogingen om werknemer voor de organisatie te behouden. Ter zitting heeft Welnúh aangegeven dat werknemer niet kan terugkeren in de organisatie. Daarbij heeft Welnúh er onder meer op gewezen dat zij voor een substantieel deel van haar activiteiten en werkzaamheden afhankelijk is van de door de gemeente verleende subsidies en dat juist van de zijde van de gemeente is aangedrongen op een andere directeur. In dit verband wordt overwogen dat het niet op de weg van werknemer in zijn hoedanigheid van directeur van Welnúh ligt om het hartgrondig oneens te zijn met de gemeente, dat standpunt ook na overleg met wethouder(s) en/of ambtenaren te blijven innemen en vervolgens te stellen dat 'de politiek aan veranderingen onderhevig is'. Deze omstandigheden leveren dan ook een redelijke grond voor ontbinding op als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW. Bij het vorenstaande acht de kantonrechter van belang dat Welnúh heeft aangeboden dat werknemer een deel van zijn werkzaamheden kan blijven verrichten, maar dat werknemer daar om hem moverende redenen niet voor heeft gekozen. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met toekenning van de transitievergoeding ad € 26.994,10 bruto. Voor het toekennen van een billijke vergoeding wordt geen aanleiding gezien, nu er geen sprake is van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van Welnúh. Gelet op hetgeen Welnúh heeft aangevoerd ter zake een door haar te betalen vergoeding - te weten dat de financiële toestand van Welnúh een dergelijke vergoeding niet toelaat - zal aan Welnúh de gelegenheid worden geboden om haar verzoek in te trekken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:1365

Zaaknummer: 4690983 UE VERZ 15-615 mc/936

Advocaten: J.G.J. Elslo en L.M. der Welschen-van Hoek

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