

RECHTSPRAAK

Stichting Maatschappelijke Ondersteuning Voor Elkaar/werkneemster

Toewijzing ontbindingsverzoek (h-grond). Werkneemster (directeur) en bestuur verschillen diametraal van mening over de uitkomsten van een kritisch onderzoeksrapport met betrekking tot de Stichting, alsmede over het te voeren beleid. Billijke vergoeding (€ 20.000) toegekend.

Werkneemster is in 1997 als directeur in dienst getreden van de Stichting Maatschappelijke Ondersteuning Voor Elkaar (hierna: de Stichting). De Stichting is een organisatie die was gericht op welzijn van ouderen in Voorschoten. Sinds 1 januari 2014 is de organisatie omgevormd. De doelstelling is sindsdien verbreed naar een algemene welzijnsorganisatie, gericht op alle kwetsbare burgers van Voorschoten. Aanleiding voor de veranderingen zijn onder meer de invoering van de Wmo in 2007 en de integratie van de mantelzorg in de Stichting. Omdat het bestuur van de Stichting niet tevreden was met het werk van werkneemster en de resultaten die zij behaalde, heeft zij haar op 8 juli 2015 aangeboden een andere functie te gaan vervullen. Werkneemster heeft dit voorstel afgewezen. Op 13 en 20 oktober 2015 hebben twee bestuursleden voortgangsgesprekken met werkneemster gevoerd. Op 8 november 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Later is duidelijk geworden dat er sprake was van arbeidsongeschiktheid als gevolg van stress en overbelasting. De gemeente Voorschoten heeft het RadarAdvies, een bureau voor sociale vraagstukken, in het najaar van 2015 opdracht gegeven een onderzoek te doen naar het functioneren van de Stichting. De uitkomsten van het onderzoek zijn kritisch ten aanzien van de Stichting. Er wordt onder meer geconcludeerd dat de Stichting niet zichtbaar is en dat de Stichting niet de samenwerking zoekt, maar deze zelfs afhoudt. De Stichting verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren (d-grond) en subsidiair vanwege andere omstandigheden (h-grond). Werkneemster voert verweer. Zij verzoekt voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder meer om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Onvoldoende is komen vast te staan dat sprake is van disfunctioneren van werkneemster. De onderbouwing die de Stichting hiervoor aanvoert is te weinig concreet. Werkneemster wordt onder meer verweten tekort te schieten in het

uitdragen naar het personeel van het beleidsplan dat bestuur en directie hebben vastgesteld. Wat werkneemster op dit punt precies wordt verweten is vaag gebleven. Afgezien van het feit dat niet is gebleken dat werkneemster niet goed genoeg heeft gefunctioneerd, is er naar het oordeel van de kantonrechter daarnaast onvoldoende gelegenheid geboden om het functioneren te verbeteren. Derhalve faalt het beroep op de d-grond. Partijen zijn het erover eens dat het werkterrein van de Stichting sinds 2014 aanzienlijk is uitgebreid. Dat heeft rechtstreeks gevolgen gehad voor de inhoud van het werk van werkneemster. In het rapport van Radar wordt zeer kritisch over de Stichting geoordeeld. Het rapport is opgesteld op verzoek van de gemeente Voorschoten. Deze gemeente is de belangrijkste financier van de Stichting. Naar het oordeel van het bestuur is het voortbestaan van de Stichting in het geding en ook de gemachtigde van werkneemster heeft ter zitting aangevoerd dat de Stichting in een storm verkeert voor wat betreft alle ontwikkelingen. In een dergelijke situatie is een eensgezind optrekken van bestuur en directeur belangrijker dan ooit en daar ontbreekt het bij de Stichting aan. Zo verschillen partijen diametraal van mening over de uitkomsten van het onderzoek van Radar, terwijl de uitkomst van dat rapport de noodzaak tot krachtig en daadwerkelijk optreden wel duidelijk maakt. Werkneemster heeft aangevoerd dat zij deze rol prima op zich kan nemen, maar daarover bestaat bij de kantonrechter twijfel. In ieder geval verschilt het bestuur van de Stichting hierover fundamenteel van mening met werkneemster. De kantonrechter acht het weinig realistisch dat hierin een verandering ten goede zal optreden, gelet op al eerder getroffen maatregelen, zoals het inschakelen van een mediator, een extern bureau en inzet van een coach. Een en ander levert ‘andere omstandigheden’ zoals vermeld in de h-grond van artikel 7:669 lid 3 BW op. In de wetsgeschiedenis wordt in dat kader het voorbeeld genoemd van een voetbaltrainer of de manager bij een verschil van inzicht over het te voeren beleid waarbij van disfunctioneren geen sprake hoeft te zijn. Dat laatste is naar het oordeel in vergelijkbare zin in de onderhavige situatie aan de orde. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De gevorderde transitievergoeding wordt toegewezen. Ook een billijke vergoeding ad € 20.000 wordt toegewezen, nu de handelwijze van de Stichting ten aanzien van het voornemen tot ontslag onnodig beschadigend voor werkneemster is geweest.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2016:4882

Zaaknummer: 4800979 \ EJ VERZ 16-80613

Advocaten: R.Ch. Rombach en A.W.E.S. van Duyneveldt-Franken

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