

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting sportbedrijf Amstelveen

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Het voortduren van de verstoorde arbeidsverhouding zou in de weg staan aan een goed functioneren van het managementteam, mede omdat het gebrek aan wederzijds vertrouwen door het ondertekenen van de ‘noodkreet’-brief door werknemer binnen de organisatie bekend was geworden.

Feiten

Werknemer is sinds 2005 als financieel manager in dienst van de stichting Sportbedrijf Amstelveen (hierna: de Stichting). Per 1 juni 2014 is X als directeur van de Stichting aangesteld. Op 7 september 2017 heeft de voorzitter van de OR een conceptbrief aan de raad van toezicht (hierna: RvT) ter informatie aan X gegeven. Deze brief is een reactie van een groot aantal medewerkers van de Stichting, waaronder werknemer, op de wijze waarop X leiding gaf aan de Stichting. X heeft vervolgens aan werknemer laten weten dat hij geen basis meer zag om met hem verder te werken. De Stichting verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer, primair op de e-grond en subsidiair op de g-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden, zonder toekenning aan werknemer van een billijke vergoeding. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

De Stichting heeft ter onderbouwing van haar standpunt onder meer aangevoerd dat werknemer betrokken is geweest bij het tot stand komen van de tekst van de gewraakte brief. Hij zou tijdens de eerste bespreking van de brief in het managementteam hebben gezegd dat hij de tekst daarvan heeft ‘aangescherpt’. Ook zouden er meer versies van de brief in de bestanden van werknemer zijn gevonden. Omdat werknemer uitdrukkelijk heeft betwist dat hij de tekst van de brief mede heeft opgesteld, kan daarvan niet worden uitgegaan. Het aantreffen van de brief in diverse bestanden is daartoe onvoldoende, terwijl de Stichting ter zake geen verder bewijs heeft aangeboden. Werknemer heeft wel erkend dat hij de brief heeft ondertekend. Hij heeft daarmee minst genomen de indruk gewekt dat hij achter de inhoud en toon van de brief stond en tevens dat hij het verzenden van een brief met deze inhoud aan de RvT van de Stichting, de OR en de wethouder ondersteunde. Met het ondertekenen van de brief is werknemer met zijn steun voor de inhoud daarvan naar buiten getreden. Hoewel de brief anoniem is, er staan geen uitgeschreven namen bij de handtekeningen, kan er immers

wel van worden uitgegaan dat een deel van de medewerkers van de Stichting bekend was of is geraakt met het feit dat werknemer de brief had ondertekend. De inhoud van de brief gaat ver. Uit het woord 'noodkreet' en de zinsneden 'Wij hebben (...) gereede twijfel of de directeur bij machte zal zijn om zijn aanpak en managementstijl fundamenteel te veranderen' en 'Bij blijvende invulling van het huidige leiderschap moeten wij allen vrezen voor een onhoudbare toestand' is af te leiden dat de ondertekenaars een groot gebrek aan vertrouwen hebben in X als directeur en bovendien is daarin een pleidooi te lezen voor zijn vertrek. Dat X, nadat werknemer hem had gezegd dat hij de brief onderschreef, daarop heeft gereageerd door werknemer te confronteren met zijn gebrek aan vertrouwen in hem en deze vertrouwensbreuk met werknemer wenste te bespreken, is begrijpelijk gelet op de functies van X en werknemer en daarom het vereiste onderlinge vertrouwen. Dit wordt niet anders in het geval dat, zoals werknemer aanvoert, X al op de hoogte moet zijn geweest van weerstand tegen zijn stijl van leidinggeven of dat hij al eerder conflicten met hem had gehad. Werknemer is vervolgens diverse malen in de gelegenheid geweest om zich over zijn vertrouwen in X uit te spreken. X is daartoe meermalen een gesprek met hem aangegaan, op 12 september 2016 onder vier ogen, en op 13 en 14 september 2016 in aanwezigheid van een externe HR-adviseur. Voorafgaand aan dat laatste gesprek heeft werknemer nog de gelegenheid genomen om de schriftelijk notitie aan X te overhandigen. Werknemer reageert daarin op het aan hem gericht schrijven van X van 12 september 2016. In geen van de gesprekken, en evenmin in zijn schriftelijke notitie, heeft werknemer zijn vertrouwen uitgesproken in X als directeur. Integendeel, volgens hem is zelfs sprake van onvoldoende blokvorming van de MT-leden tegenover X. Werknemer heeft weliswaar voorstellen gedaan over de gang van zaken gedurende de vergaderingen van het managementteam, en gemeld dat hij zakelijk genoeg is om het gebrek aan vertrouwen 'niet in de weg te laten zitten' en zijn taken zal uitvoeren, maar een en ander is onvoldoende om te worden gezien als het uitspreken van vertrouwen in X, of als een voldoende poging om de vertrouwensbreuk tussen X en werknemer te herstellen. Gelet op de hiervoor geschetste gang van zaken staat in voldoende vast dat sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding tussen X als directeur van de Stichting en werknemer. Werknemer was in zijn functie van financieel manager lid van het MT van de Stichting. In deze positie bepaalde hij met onder meer X het beleid van de Stichting. Mede gelet daarop was sprake van een verstoorte arbeidsverhouding, zodanig dat van de Stichting niet in redelijkheid kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer te laten voortduren. Het voortduren daarvan zou immers in de weg staan aan een goed functioneren van het managementteam, mede omdat het gebrek aan wederzijds vertrouwen door het ondertekenen van de brief door werknemer binnen de organisatie bekend was geworden. Het verzoek van werknemer strekkende tot dat herstel is niet toewijsbaar. Dat X inmiddels zijn vertrek als directeur heeft aangekondigd en feitelijk al is vervangen door een interim-directeur en de Stichting thans een vacature heeft opengesteld voor een financieel manager die geen lid is van het managementteam, zijn feiten die zich hebben voorgedaan na de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter en kunnen bij de beoordeling in dit hoger beroep geen rol spelen.

Billijke vergoeding

Werknemer meent dat aan hem een billijke vergoeding toekomt op grond van artikel 7:671b lid 8 onderdeel c BW. Het hof volgt werknemer daarin niet. Wat er ook zij van bedoelde conceptnotulen, werknemer heeft wel degelijk zelf een rol gespeeld in het ontstaan en voortduren van de verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer kan ook een verwijt worden gemaakt in die zin dat hij de brief heeft ondertekend terwijl voor hem andere middelen openstonden om X op zijn stijl van leidinggeven aan te spreken. Tegen deze achtergrond kan niet worden volgehouden dat sprake is van een vooropgezet plan van de Stichting om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer te komen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-10-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:4231

Zaaknummer: 200.207.740/01

Rechters: D. Kingma, A.M.A. Verscheure en H.M.M. Steenberghe

Advocaten: A. Rijkelijhuizen en A.C. Siemons

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