

RECHTSPRAAK

Stichting De Passerel/werknemer

Ontbindingsverzoek op basis van g- en h-grond afgewezen. Vertrouwensbreuk is voornamelijk ontstaan door opstelling van Stichting. Nu de Stichting zelf veroorzaakt heeft dat de functie inhoudsloos geworden is, ligt het in haar verantwoordelijkheid om een andere oplossing te zoeken dan ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is in 1981 in dienst getreden van een rechtsvoorganger van De Passerel. Hij vervult de functie van directeur/bestuurder. Sinds medio 2013, althans 2015, is door werknemer in besprekingen met de RvT aan de orde gesteld dat hij wel voor de pensioengerechtigde leeftijd met zijn werkzaamheden wil stoppen en dat het goed zou zijn na te denken over een nieuwe invulling van de functie van bestuurder. Begin 2017 is de laatste fase van de organisatiewijziging aangebroken en hebben werknemer en twee leden van de RvT gesprekken gevoerd over de wijziging van de bestuursstructuur en daarmee samenhangende onderwerpen. In het overleg van 20 april 2017 hebben partijen geconcludeerd dat de standpunten (met name wat betreft de vergoeding) ver uiteen liggen en dat de kans op een minnelijke regeling voor vertrek van werknemer daardoor klein is. In een brief van 9 juni 2017 is het voorgenomen besluit om afscheid te gaan nemen van werknemer als bestuurder en werknemer aan werknemer meegedeeld. De RvT heeft op 3 augustus 2017 besloten tot het ontslag van werknemer als statutair bestuurder per 1 oktober 2017. De Passerel verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden per 1 oktober 2017 op basis van de h- en/of g-grond, nu de arbeidsovereenkomst inhoudsloos is geworden. Verder is een verschil van inzicht ontstaan over het toekomstig bestuur van De Passerel en is sprake van een vertrouwensbreuk.

Oordeel

De belangrijkste reden voor de door De Passerel gestelde vertrouwensbreuk is de opstelling van werknemer ten aanzien van zijn vertrek als bestuurder. Ook benoemt De Passerel de verslechterde verhouding tussen werknemer en de RvT en de verslechterde relatie van werknemer met de OR en de cliëntenraad. Bij de constatering dat geen overeenstemming over een ontslagvergoeding te bereiken was, hoort de conclusie dat dan geen vrijwillig vertrek van werknemer zal plaatsvinden. Dat brengt mee dat partijen zich moesten beraden over de

nieuwe situatie. Werknemer is tot de conclusie gekomen dat hij in aanmerking wil komen voor de nieuwe, nog nader te ontwikkelen, bestuurdersfunctie, zodat zijn vertrek als bestuurder niet zonder meer nodig is. Dit heeft hij aan de RvT meegedeeld. Gesteld noch gebleken is dat binnen de RvT een afweging heeft plaatsgevonden van de belangen van De Passerel bij het laten samenvallen van een bestuurderswisseling met de voortgang van de reorganisatie enerzijds en de belangen van werknemer als werknemer bij het behoud van zijn baan anderzijds. Dit had wel op haar weg gelegen. Dat De Passerel vanwege de door werknemer gemaakte keuze voor mogelijkheid IV (aanblijven) het vertrouwen in werknemer als werknemer heeft verloren is onbegrijpelijk. De overige door De Passerel aangevoerde omstandigheden die hebben bijgedragen aan de door haar gevoelde vertrouwensbreuk zijn pas ter sprake gekomen zeer kort voor, of zelfs nadat door de RvT het voorlopig besluit genomen was om te streven naar beëindiging van de relatie met werknemer. Los van de gevoelde vertrouwensbreuk zouden deze signalen onvoldoende zwaarwegend zijn om op basis daarvan de jarenlange arbeidsverhouding te verbreken en hoogstens aanleiding zijn om werknemer aan te spreken op verbetering van die verhoudingen. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de door De Passerel aangevoerde verstoring in de arbeidsverhouding voornamelijk is ontstaan door de opstelling van De Passerel na het moment dat partijen moeten concluderen dat geen overeenstemming bereikt kon worden over de vergoeding. Nu het een korte periode van verstoring betreft en werknemer daarin geen belemmering ziet voor hervatting van zijn werkzaamheden, mag van De Passerel – zeker in het licht van de zeer lange en ook door De Passerel gewaardeerde staat van dienst van werknemer – worden verlangd dat zij zich inzet voor herstel van het vertrouwen. Voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op deze g-grond bestaat geen aanleiding. Wat betreft het inhoudsloos worden van de arbeidsovereenkomst overweegt de kantonrechter het volgende. Vast staat dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer geheel geënt is op zijn positie als statutair bestuurder van De Passerel. Het is vaste jurisprudentie dat een vennootschapsrechtelijk ontslagbesluit in beginsel ook de dienstbetrekking van de bestuurder doet eindigen. Het eindigen van de bestuurderspositie van werknemer brengt dan mee dat de arbeidsovereenkomst inhoudsloos is geworden. Waar echter De Passerel zelf heeft veroorzaakt dat de functie inhoudsloos is geworden, terwijl de vertrouwensbreuk die aan het ontslag als bestuurder ten grondslag ligt ook voornamelijk door haarzelf is veroorzaakt, ligt het echter in het kader van haar verantwoordelijkheden als werkgever op de weg van De Passerel om een andere oplossing voor de situatie te vinden dan de ontbinding, allereerst door maatregelen te nemen om het vertrouwen te herstellen en het gesprek over de mogelijkheid IV aan te gaan. Dit brengt mee dat de vordering tot ontbinding zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2017:5917

Zaaknummer: 6292705 HA VERZ 17-97

Advocaten: P.H.E. Voûte en J.J.M. Melissen

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:669 BW