

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Nordwin College

Bestuurder ten onrechte uit arbeidsovereenkomst geschorst. Het gebrek aan vertrouwen van de RvT in een verdere samenwerking is onvoldoende, nu die vertrouwensbreuk in belangrijke mate is veroorzaakt door het feit dat de RvT en X verschillende visies hebben en overleg daarover achterwege is gebleven.

Feiten

Het Nordwin College is een opleidingscentrum. De stichting kent een college van bestuur (CvB) en een raad van toezicht (RvT). X is krachtens een besluit van 17 mei 2011 sinds 1 september 2011 lid van het CvB. Sinds 31 mei 2017 is X het enige lid van het CvB. X is, naast statutair bestuurder, sinds 1 september 2011 op basis van een arbeidsovereenkomst bij Nordwin College in dienst in de functie van bestuurder. Op de arbeidsovereenkomst is de cao MBO van toepassing. In een vergadering van de RvT op 16 november 2017 is de problematiek rondom de begroting 2018 en de keuzes die gemaakt moeten worden besproken. De leden van de RvT hebben behoefte aan een nadere cijfermatige onderbouwing en zij verzoeken het CvB om KPMG hiervoor te benaderen. Vervolgens heeft er verscheiden (mail)correspondentie plaatsgevonden tussen X en de voorzitter van de RvT. Samengevat komt het erop neer dat X aangeeft dat het Nordwin College niet meer alleen door kan. De RvT heeft aangegeven dat zij niet wil dat er thans wordt gecommuniceerd over opgeven van zelfstandigheid, samenwerking of fusie in welke zin dan ook, zonder dat zij daar als RvT vooraf in is gekend en instemming daaraan heeft gehecht. De RvT heeft daarom onder meer opdracht gegeven de verzending van de bijbehorende kaderbrief op te schorten. Op 28 november 2017 heeft een vergadering plaatsgevonden van de financiële commissie van de RvT over de kaderbrief en de (meerjaren)begroting, welke X met zijn staf en met de directeurs had voorbereid. De kaderbrief is daarbij niet besproken. Bij e-mail van 29 november 2017 heeft X aan de voorzitter van de RvT onder meer meegedeeld dat hij de conceptbegrotingen en de daarbij behorende kaderbrief heeft doorgestuurd aan alle leidinggevenden en dat de stukken ter instemming aan de ondernemingsraad, de studentenraad en de ouderraad zijn aangeboden. Bij e-mail van donderdag 30 november 2017 heeft de RvT X geschorst als statutair bestuurder en hem uitgenodigd voor de vergadering van 4 december 2017. X is op deze vergadering niet verschenen. Op 4 december 2017 heeft de RvT een e-mail verstuurd naar de ondernemingsraad, de ouderraad, de studentenraad, de directeurs, de medewerkers van het stafbureau en de stafhoofden dat X per direct zijn taken tijdelijk heeft neergelegd en dat er geen inhoudelijke mededelingen worden gedaan. De gemachtigde van X heeft bij brief van 11

december 2017 de RvT gesommeerd de schorsing op te heffen wegens strijd met de cao en de beginselen van goed werkgeverschap. De RvT heeft op 18 december 2017 X ontslagen als statutair bestuurder en hem nogmaals geschorst uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst. X vordert onder meer wedertewerkstelling, alsmede rectificatie ten aanzien van de e-mail van 4 december 2017.

Oordeel

Ontvankelijkheid

Het geschil heeft betrekking op de schorsing/non-actiestelling van X uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst. Nordwin College heeft X nogmaals geschorst op 18 december 2017. Indien voormelde schorsing bij de onderhavige procedure wordt betrokken, dan staat naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter de mogelijkheid van beroep bij de Commissie van Beroep niet aan de ontvankelijkheid van X in de weg. De kantonrechter overweegt daartoe dat in de arbeidsovereenkomst is bepaald dat op de arbeidsovereenkomst het Nederlandse recht van toepassing is en dat, om geschillen uit hoofde van die arbeidsovereenkomst te beslechten, de Nederlandse rechter bevoegd is.

Wedertewerkstelling

De kantonrechter houdt rekening met het feit dat Nordwin College X inmiddels als statutair bestuurder heeft ontslagen. X heeft evenwel aangekondigd dit gegeven ontslag aan te zullen vechten. Tevens houdt de kantonrechter er rekening mee dat Nordwin College inmiddels een verzoekschrift strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft ingediend. Volgens Nordwin College is het niet mogelijk dat X zijn werkzaamheden als bestuurder voortzet omdat de RvT geen vertrouwen meer heeft in een verdere samenwerking met X. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is dit onvoldoende om X niet langer toe te laten tot zijn werkzaamheden, nu die vertrouwensbreuk in belangrijke mate is veroorzaakt door het feit dat de RvT en X verschillende visies hebben op de taken en bevoegdheden van het CvB ten opzichte van die van de RvT en op de te bewandelen weg en het tempo waarin maatregelen genomen moeten worden met betrekking tot de toekomst van het Nordwin College. Niet is gesteld of gebleken dat partijen hierover inhoudelijk het gesprek zijn aangegaan om te proberen op die thema's een gezamenlijke visie te ontwikkelen. Daarentegen is de RvT op 4 december 2017 overgegaan tot de schorsing van X als (statutair) bestuurder, zonder hoor en wederhoor toe te passen. De X gegeven termijn van één werkdag om zich voor te bereiden op een vergadering waarin zijn schorsing als (statutair) bestuurder aan de orde kwam, kan naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet als een redelijke termijn worden aangemerkt. Nordwin College heeft naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter onvoldoende feiten en omstandigheden naar voren gebracht om te kunnen oordelen dat X zijn werkzaamheden als bestuurder van Nordwin College niet zou kunnen voortzetten en dat er een gegronde vrees bestaat dat er onaanvaardbare situaties ontstaan wanneer X weer wordt toegelaten tot zijn werkzaamheden. De kantonrechter acht bij zijn oordeel tevens van belang dat de stafhoofden hebben aangegeven zich door de afwezigheid van X zorgen te maken over de continuïteit van

de organisatie en zij verzoeken de RvT, in het belang van Nordwin College, X per direct zijn werkzaamheden te laten hervatten. Voorts acht de kantonrechter van belang dat de ondernemingsraad in het kader van het voorgenomen ontslag van X als statutair bestuurder heeft geadviseerd om in de ontstane situatie niet over te gaan tot het ontslag van X. Gelet op het vorenstaande moet voorshands worden geoordeeld dat de schorsing van X als bestuurder op onzorgvuldige wijze en niet met redelijke grond heeft plaatsgevonden. Dit dient te leiden tot toewijzing van de vordering van X tot wedertewerkstelling. Eveneens acht de kantonrechter de gevorderde rectificatie toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 05-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2018:34

Zaaknummer: 6529485 \ CV EXPL 17-11667

Rechters: R. Giltay

Advocaten: E.W. Kingma en G.N. Paanakker

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW