

RECHTSPRAAK

Stichting Concert- en Cultuurpodium Purmerend/werknemer

Het verzoek van werkgeefster om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met haar directeur wegens een verstoorde arbeidsverhouding wordt afgewezen, omdat het verzoek in feite berust op de stelling dat sprake is van ongeschiktheid voor de functie.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2005 als directeur in dienst getreden bij Stichting Concert- en Cultuurpodium Purmerend ('P3'). Medio 2012 heeft de gemeente Purmerend de aan P3 verstrekte subsidie gehalveerd, te weten van ongeveer € 500.000 per jaar naar € 250.000. Vanaf 2013 heeft het bestuur van P3 kritiek geuit op werknemer. Daarbij is blijkens de verschillende verslagen van bestuursvergaderingen en de correspondentie tussen partijen onder andere gesproken over een incident met de aanschaf van mengpanelen in 2013, over problemen met de aansturing van personeel, het op orde houden van personeelsdossiers, het ontbreken van weekrapportages, prognoses en planningen, en over tegenvallende bezoekersaantallen. Werknemer heeft steeds inhoudelijk gereageerd op de kritiek, met name in zijn brieven van 16 september 2013, 3 juli 2016 en 6 december 2016. Daarbij heeft werknemer de kritiek deels weersproken, maar ook erkend dat zijn functioneren voor verbetering vatbaar is, dat sommige tekortkomingen hem zijn aan te rekenen en dat hij openstaat voor regelmatige monitoring en functioneringsgesprekken. Verder heeft werknemer er in zijn reacties op gewezen dat bepaalde problemen bij P3 en in zijn functioneren te maken hebben met omstandigheden buiten zijn invloedssfeer. P3 verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW.

Oordeel

Geen voldragen g-grond

Uit het verzoek, de stukken en de toelichting van P3 op de zitting blijkt dat de gestelde verstoring van de arbeidsverhouding zo niet geheel, dan toch voor een groot deel berust op de stelling van P3 dat werknemer ongeschikt is voor zijn functie als directeur. Op de zitting van 25 januari 2018 heeft P3, daarnaar gevraagd, ook nadrukkelijk gesteld dat er geen problemen zijn met de persoon van werknemer of in de persoonlijke relatie(s) tussen het bestuur van P3

en werknemer, maar dat sprake is van een gebrek aan vertrouwen in het functioneren van werknemer en in zijn kwaliteiten en vaardigheden. Daarmee vraagt P3 in feite ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ongeschiktheid van werknemer voor zijn functie als directeur, dus op de d-grond. De kantonrechter zou daarom eigenlijk moeten beoordelen of de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden wegens ongeschiktheid van werknemer voor zijn functie. Maar die ongeschiktheid heeft P3 niet aan haar verzoek tot ontbinding ten grondslag gelegd. De verplichting van de kantonrechter om de rechtsgronden aan te vullen op grond van artikel 25 Rv gaat niet zover dat hij de arbeidsovereenkomst kan ontbinden op een grond die P3 kennelijk bewust en weloverwogen niet heeft aangevoerd. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat P3 geen deugdelijke grondslag voor het ontbindingsverzoek heeft aangevoerd en dat het verzoek alleen al om die reden moet worden afgewezen.

Verstoorde arbeidsverhouding

Ook indien het verzoek, ondanks het voorgaande, toch wordt beoordeeld op basis van de door P3 gestelde verstoring van de arbeidsverhouding, moet dit verzoek worden afgewezen. De verstoring van de arbeidsverhouding kan niet zijn gelegen in problemen met de persoon van werknemer of in de persoonlijke relatie(s) tussen het bestuur van P3 en werknemer. Dat betekent dat die verstoring moet voortvloeien uit het gestelde gebrek aan vertrouwen van P3 in het functioneren van werknemer als directeur en in zijn kwaliteiten en vaardigheden. Gelet daarop kan de kantonrechter er niet aan ontkomen om te beoordelen of er een voldoende rechtvaardiging is voor dat gebrek aan vertrouwen. Voor het door P3 gestelde gebrek aan vertrouwen in het functioneren van werknemer en zijn vaardigheden als directeur kan onvoldoende steun worden gevonden in de stukken. Dat betekent dat er ook onvoldoende grond en rechtvaardiging is voor het oordeel dat de arbeidsverhouding tussen P3 en werknemer zodanig ernstig en duurzaam is verstoord dat van P3 in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-02-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:1723

Zaaknummer: 6124140 \ AO VERZ 17-47

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: C.I.M. Molenaar en J.A. van den Berg

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW en 7:669 lid 3 sub g BW