

RECHTSPRAAK

DC Groep B.V./werkneemster

Werkgeefster krijgt flinke draai om de oren van kantonrechter omdat werkneemster, directeur van een zorginstelling, pas bij verzoekschrift wordt gewezen op angstcultuur die zij zou hebben veroorzaakt en fouten die zij zou hebben gemaakt. Van een goed werkgever mag worden verwacht dat hij dit veel eerder met een werknemer bespreekt.

Feiten

Werkgeefster is onderdeel van een landelijk opererende zorgorganisatie (hierna: groepswerkgeefster). Werkgeefster is gevestigd in Maastricht. Sinds de opening van werkgeefster zijn haar aandelen gelijkelijk verdeeld onder werkneemster en enkele anderen. Werkneemster is op 1 januari 2006 tevens benoemd als statutair bestuurder van werkgeefster. Op een gegeven moment draagt werkneemster haar aandelen in werkgeefster over aan groepswerkgeefster. Na de aandelenoverdracht gaat werkneemster op 5 april 2016 als directeur bij werkgeefster aan de slag (formeel heeft zij een arbeidsovereenkomst met groepswerkgeefster). Over de precieze invulling van haar functie wordt dan nog gesproken. Tevens zal bij werkgeefster een locatiemanager in dienst treden, zodat ook over de precieze afstemming qua taken nog overleg wordt gevoerd. Op een goed moment heeft werkneemster met enkele hooggeplaatsten binnen de organisatie een afspraak waar met haar zou worden gesproken over de invulling van haar functie. In dit gesprek sturen deze hooggeplaatsten echter aan op een einde van het dienstverband via een minnelijke regeling. Werkneemster is vervolgens vrijgesteld van werk, maar is haar werkzaamheden vanuit het hotel van haar broer voort blijven zetten. Groepswerkgeefster verzoekt ontbinding op de e-, dan wel g-grond; werkneemster verzoekt wedertewerkstelling op haar standplaats.

Oordeel

E-grond; ernstig verwijtbaar handelen of nalaten?

Volgens groepswerkgeefster zou bij werkgeefster sprake zijn van een angstcultuur die door werkneemster is veroorzaakt. De kantonrechter hecht echter weinig waarde aan de verklaringen die groepswerkgeefster heeft overgelegd. Deze verklaringen zijn namelijk voor een deel geanonimiseerd en zijn tevens op verzoek van (groeps)werkgeefster opgesteld, lange tijd nadat de betrokken werknemers hun arbeidsovereenkomst hebben opgezegd. Indien er daadwerkelijk zo'n angstcultuur zou zijn binnen werkgeefster kan de kantonrechter niet inzien dat deze voormalige werknemers daarover niet eerder bij iemand aan de bel hebben

getrokken. Daar komt bij dat werkneemster gemotiveerd heeft toegelicht dat deze ex-werknemers hun eigen motieven hadden om de arbeidsovereenkomsten op te zeggen. Voorts functioneerde werkneemster in de periode voorafgaand aan de aandelenoverdracht goed in de functie van directeur. In haar pleitnota heeft groepswerkgeefster overigens ook erkend dat zij de kwaliteiten van werkneemster erkent. Ten slotte heeft werkneemster liefst veertien verklaringen overgelegd waarin die door groepswerkgeefster gestelde ‘angstcultuur’ die onder het bewind van werkneemster zou zijn ontstaan gemotiveerd wordt weerlegd. Werkneemster heeft bovendien eerst na het indienen van het verzoekschrift kennis mogen nemen van de hiervoor genoemde verklaringen. De enige juiste weg was om werkneemster met deze verklaringen in een vroeg stadium te confronteren, haar visie te horen en – indien dat de conclusie zou moeten zijn – samen vast te stellen op welke wijze het functioneren van werkneemster zou kunnen worden bijgesteld. Van een dergelijke benadering door (groeps)werkgeefster blijkt echter niets. Van verwijtbaar handelen, laat staan ernstig verwijtbaar handelen, door werkneemster is geen sprake. Zulk handelen volgt evenmin uit het feit dat zij bij een bezoek van het IGZ enkele documenten niet heeft overgelegd en dat werkgeefster op sommige punten onvoldoende in het eindrapport van de inspectie scoorde. Werkneemster heeft er terecht op gewezen dat, wanneer het optreden en de bevindingen van de rapportage van de IGZ daadwerkelijk zo ernstig door (groeps)werkgeefster werden opgevat, toch direct een stevige reactie van (groeps)werkgeefster had mogen volgen. Daarvan zit echter niets in het dossier. Ook hier kan worden vastgesteld dat pas bij verzoekschrift het bezoek van de IGZ wordt aangehaald ter onderbouwing van de fouten die werkneemster tijdens dat bezoek zou hebben gemaakt. Dat dit eerst in het kader van deze procedure wordt aangevoerd is onaanvaardbaar. Bovendien had werkneemster het goed recht om mediation af te wijzen. Hoewel volgens de kantonrechter mediation tot een goede oplossing had kunnen leiden, heeft groepswerkgeefster niet handig gehandeld door een specifieke mediator voor te schotelen; dit gaf terecht te denken over de onafhankelijkheid van die mediator. De kantonrechter meent dat door het aantreden van de locatiemanager de functie van directeur feitelijk overbodig was geworden. Dit zou verklaren waarom plotsklaps werd aangestuurd op het einde van het dienstverband, terwijl partijen nog in overleg waren over de verdere invulling van de functie van werkneemster.

G-grond; verstoorde arbeidsverhouding?

Werkgeefster heeft volgens de kantonrechter zelf willen aansturen op een verstoorde arbeidsverhouding met het enkele doel om ontbinding te forceren. De hiervoor aangevoerde verwijten zijn pas bij verzoekschrift aan werkneemster vermeld en zijn slechts karig onderbouwd. Werkneemster heeft daarbij weinig tot niets te maken met de personen met wie de arbeidsverhouding verstoord zou zijn, omdat deze personen in een andere laag in de organisatie zitten. Bovendien geeft zij zelf aan terug te willen keren in haar functie. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af en wijst het verzoek tot wedertewerkstelling toe.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:5532

Zaaknummer:

Advocaten: C.E.M. Roks en C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 onderdeel a, 7:669 lid 1 en 3 onderdeel e BW en 7:669 lid 1 en 3 onderdeel g BW