

RECHTSPRAAK

Stichting Hengelo Promotie/werknemer

Ontbindingsverzoek op de h-grond tussen een directeur en werkgever wordt afgewezen. Geen sprake van een geconcretiseerd, en dus bestaand verschil van inzicht. Wedertewerkstelling wordt toegewezen met ingang van 1 november 2018, omdat onmiddellijke terugkeer geen optie lijkt.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2009 in dienst getreden bij werkgever, de Stichting Hengelo Promotie (hierna: 'de Stichting'). Werknemer is als directeur belast met de dagelijkse gang van zaken en is zowel intern als extern het aanspreekpunt, de gesprekspartner en het gezicht van werkgever, onder toezicht van een algemeen bestuur. In 2016 heeft een structuurwijziging plaatsgevonden en werd het algemeen bestuur omgevormd tot een raad van toezicht, thans onder voorzitterschap van de heer B. Op 3 april 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de heer B, de heer C, lid raad van toezicht, en werknemer. Tijdens dit gesprek is werknemer geconfronteerd met signalen en verklaringen van medewerkers en samenwerkingspartners over een mogelijk niet goed functioneren van hem. Werkgever, bij monde van de heer B, heeft daarbij onomwonden te kennen gegeven dat werkgever streefde naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Vanaf dat moment werd werknemer vrijgesteld van werk. Werkgever verzoekt de kantonrechter ingevolge artikel 7:671b lid 1 sub a BW de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub h BW.

Oordeel

De door werkgever ingebrachte feiten en omstandigheden leveren geen redelijke grond voor ontbinding op. Een verschil van inzicht zoals door werkgever gesteld impliceert in dit geval dat tussen werkgever en werknemer in de loop der tijd gesprekken zijn gevoerd over o.a. het te voeren beleid nu en in de toekomst en op welke manier de functie van directeur/bestuurder ingevuld en uitgevoerd zou moeten worden. Eerst als daarover fundamentele verschillen zouden bestaan, die benoemd waren (en bij voorkeur gedocumenteerd), zou gesproken kunnen worden van een geconcretiseerd, en dus bestaand verschil van inzicht. Op grond van de aangeleverde stukken en hetgeen daarover ter zitting over en weer is gesteld, blijkt dat tot en met 3 april 2018, de dag waarop de heer B namens de raad van toezicht aan werknemer mededeelde dat gestreefd werd naar een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, uit niets

blijkt dat met werknemer gesproken is over zijn functioneren. Integendeel, het laatste beoordelingsgesprek vond plaats in december 2017, amper drie maanden daarvoor, waarbij op het functioneren van werknemer – het is door werkgever ook niet weersproken – op dat moment kennelijk niets aan te merken viel. De basis van het gestelde verschil van inzicht lijkt naar het oordeel van de kantonrechter de e-mail van D namens de Regiegroep Binnenstad. Die e-mail heeft bij de raad van toezicht kennelijk de alarmbellen doen afgaan omdat de continuïteit van de stichting in gevaar zou komen. Van de raad van toezicht had, als goed werkgever, evenwel verwacht en zelfs geëist mogen worden dat hij werknemer geconfronteerd had met die e-mail van D en het daarin vervatte voornemen dat de Regiegroep Binnenstad niet verder wilde met werknemer/de stichting. Dat was hét moment geweest waarop een mogelijk verschil van inzicht ‘tastbaar’ gemaakt en vastgelegd had kunnen en moeten worden. Dat is niet gebeurd. In plaats daarvan wordt werknemer eerst ná 3 april 2018 geconfronteerd met jegens hem belastende verklaringen waar werknemer niet eerder dan in deze procedure mee geconfronteerd werd. Uit niets is gebleken dat er voor 3 april 2018 een verschil van inzicht bestond over wat dan ook. Mocht er als gevolg van een mogelijk verschil van inzicht sprake zijn van een verstoorde arbeidsrelatie, dan is die naar moet worden aangenomen ontstaan ná 3 april 2018 en in zoverre in niet geringe mate door de abruptheid van standpuntbepaling door werkgever mede veroorzaakt door zijn toedoen, hetgeen onder die omstandigheden niet kan leiden tot een toewijzing van een ontbindingsverzoek. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van werkgever zoals gebaseerd op de h-grond zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet zal worden ontbonden. Nu het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen zou het verzoek tot wedertewerkstelling in beginsel direct toewijsbaar moeten zijn. De kantonrechter sluit evenwel niet de ogen voor al hetgeen door de stichting over het functioneren van werknemer is aangevoerd en hetgeen in de diverse verklaringen over het functioneren van werknemer is gesteld. Een onmiddellijke terugkeer naar de werkvloer lijkt op dit moment dan ook geen optie. Om die reden zal de wedertewerkstelling toegewezen worden met ingang van 1 november 2018, hetgeen partijen de tijd geeft om te zoeken naar een oplossing op maat. Komt die er niet, dan moet werknemer weer toegelaten worden tot zijn werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:3528

Zaaknummer: 7093264 EJ VERZ 18/214

Rechters: G.G. Vermeulen

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 1 BW en 25 Rv