

RECHTSPRAAK

Stichting Texels Museum/werkneemster

Wegens het ontbreken van het vertrouwen van de RvT, mededirecteuren, het MT en de STM-hoofden in werkneemster als directeur is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Geen toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2015 in dienst bij STM, in de functie van directeur/bestuurder. Werkneemster is in de periode 2018 tot 2019 meerdere malen uitgevallen wegens ziekte. Op 24 januari 2019 heeft de RvT het vertrouwen in werkneemster opgezegd en haar vrijgesteld van werk. Op 5 februari 2019 heeft werkneemster zonder voorafgaande aankondiging haar werk hervat. Een dag later heeft de RvT aan werkneemster meegedeeld dat zij voor een periode van twee maanden is geschorst. Vanaf 26 februari 2019 heeft een mediationtraject plaatsgevonden. In een vonnis in kort geding van 19 maart 2019 van de Rechtbank Noord-Holland is STM veroordeeld om werkneemster toe te laten tot haar werkzaamheden als statutair bestuurder in een voorlopig driehoofdige gelijkwaardige directie. Zeven leidinggevendenden/STM-hoofden hebben verklaard dat zij het er unaniem over eens zijn dat het in het bedrijfsbelang van STM is dat werkneemster niet terugkeert bij STM. Het eerdergenoemde mediationtraject is voortgezet tot 24 mei 2019 en nadien geëindigd zonder resultaat. STM heeft werkneemster daarna opnieuw geschorst. STM verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Als directeur is het noodzakelijk dat werkneemster in voldoende mate het vertrouwen heeft van de RvT, haar mededirecteuren, het MT en de STM-hoofden, en dat zij met de betrokken leden daarvan in voldoende mate kan samenwerken. Zonder dat vertrouwen kan werkneemster als directeur niet (meer) functioneren en is er sprake van een verstoring van de arbeidsverhouding. Vast staat dat de gehele RvT, het volledige MT, haar beide mededirecteuren en de STM-hoofden het vertrouwen in werkneemster als directeur hebben verloren en opgezegd. Ook staat vast dat het niet gelukt is om dit vertrouwen te herstellen, ondanks een mediationtraject. In tegendeel, na afloop van het mediationtraject is het gebrek aan vertrouwen alleen maar toegenomen. Ook op de zitting heeft de kantonrechter

kunnen constateren dat iedere basis voor een verdere vruchtbare samenwerking tussen de RvT en werkneemster is uitgesloten. Onder die omstandigheden is de verstoring van de arbeidsverhouding ook zodanig dat van STM in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Uit de stukken blijkt dat er al vanaf 2015 tussen de RvT en werkneemster is gesproken over haar functioneren, en met name over de strategische visie en de zeggenschap binnen STM, en over het vertalen door werkneemster van de wensen en behoeften van de RvT. De kantonrechter ziet geen reden om te oordelen dat STM en de RvT niets hebben gedaan om de verstoorde arbeidsverhouding weer te herstellen. Uit de stukken blijkt dat de RvT vanaf 2015 regelmatig in gesprek is geweest en gebleven met werkneemster, en dat de RvT heeft geprobeerd de verhoudingen werkbaar te houden. Er zijn geen aanknopingspunten te vinden in de stukken die erop wijzen dat de RvT bewust uit was op een verstoring van de arbeidsverhouding, zoals ook hiervoor al is overwogen. Na het opzeggen van het vertrouwen heeft een mediationtraject plaatsgevonden. Er zijn geen aanwijzingen dat daarbij niet serieus is getracht om tot een oplossing van het conflict te komen. Dat STM werkneemster na het vonnis in kort geding niet direct heeft toegelaten tot haar werkzaamheden als directeur, levert geen ernstig verwijtbaar gedrag op van STM. In het vonnis is immers ook overwogen dat partijen hebben afgesproken dat zij vanwege de ontstane vertrouwenscrisis door middel van mediation met elkaar in gesprek zouden gaan, en dat ervan uit werd gegaan dat werkneemster haar werkzaamheden niet zou hervatten totdat het mediationtraject was afgerond. Mogelijk had de RvT op bepaalde momenten anders of beter kunnen handelen dan hij heeft gedaan, bijvoorbeeld door werkneemster in het kader van het besluit tot schorsing eerder en uitgebreider de gelegenheid te bieden om haar visie te geven. Er is echter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen, gelet ook op de 'hoge lat' die daarvoor geldt en de omstandigheid dat werkneemster zelf een aandeel heeft gehad in het ontstaan van de vertrouwensbreuk en de verstoring van de arbeidsverhouding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:7944

Zaaknummer: 7865211 AO VERZ 19-62

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: B.M. Dijkstra en G.B.M. Zuidgeest

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 8 BW