

RECHTSPRAAK

Het vertrouwen van de stafleden en de raad van toezicht in de museumdirecteur is verdwenen. Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2017 in dienst bij Stichting Fries Natuurhistorisch museum (hierna: Natuurmuseum) in de functie van directeur/bestuurder. Het Natuurmuseum heeft een raad van toezicht die als toezichthoudend orgaan op afstand staat en belast is met het toezicht en de beoordeling van werknemer. Een aantal stafmedewerkers (vier van de vijf) heeft zich in mei 2019 tot de raad van toezicht gewend waarbij zij hun zorg en onvrede hebben geuit over het functioneren van werknemer. Werknemer zou geen financieel inzicht en overzicht hebben, beloftes niet nakomen, emotioneel reageren op kritiek, veelvuldig afwezig zijn, onjuiste beslissingen nemen en de medewerkers niet meenemen in zijn besluitvorming. Vervolgens is werknemer een coachingtraject gestart onder leiding van de heer Scherjon. Scherjon heeft in juni 2019 met de individuele stafleden gesproken. Werknemer heeft ten behoeve van een vergadering met de raad van toezicht op 27 augustus 2019 bij e-mail van 26 augustus 2019 aan de raad van toezicht bericht dat het coachingtraject goed gaat en dat het vertrouwen van de stafleden in werknemer was hersteld. Op 3 december 2019 heeft, onder leiding van Scherjon, een heisessie met werknemer en de stafleden plaatsgevonden. Het museum is halverwege maart 2020 op last van de overheid in verband met de coronamaatregelen gesloten. Op 1 juni 2020 is het museum weer geopend. Op 2 juni 2020 heeft een bespreking plaatsgevonden tussen de raad van toezicht, werknemer en de stafleden. De stafleden hebben daarbij een door hen zelf opgesteld document over het functioneren van werknemer overhandigd. De medewerkers en de vrijwilligers hebben volgens de stafleden geen vertrouwen meer in de samenwerking met werknemer. Op 2 september 2020 heeft een mediator gesprekken gevoerd met zowel werknemer als de stafleden. Bij brief van 7 september 2020 heeft de mediator aan de raad van toezicht meegedeeld dat zij heeft geconstateerd dat er weinig tijd en aandacht wordt vrijgemaakt om tot een verbetering van de samenwerking te komen. Op 11 september 2020 heeft de raad van toezicht aan werknemer meegedeeld dat hij het dienstverband wil beëindigen. Overleg tussen partijen heeft daartoe geen oplossing geboden. Werknemer is met ingang van 20 oktober 2020 op non-actief gesteld. Het Natuurmuseum verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er een redelijke grond voor ontbinding, namelijk een

verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Naar het oordeel van de kantonrechter is een wederzijds vertrouwen tussen de raad van toezicht en werknemer noodzakelijk voor het voortbestaan van het Natuurmuseum. Duidelijk is geworden dat de raad van toezicht geen vertrouwen meer heeft in werknemer, mede doordat er voor werknemer geen draagvlak meer bestaat binnen de organisatie, meer in het bijzonder bij de stafleden, met wie werknemer dient samen te werken. Wanneer stafleden rechtstreeks contact opnemen met de raad van toezicht dan is dat naar het oordeel van de kantonrechter een duidelijke indicatie dat er binnen de organisatie iets mis is waardoor de stafleden zich genoodzaakt voelen deze stap nemen. Anders dan werknemer meent, was naar het oordeel van de kantonrechter de kritiek in 2020 niet wezenlijk anders dan in 2019. Werknemer had naar het oordeel van de kantonrechter reeds in 2019 dienen te beseffen dat er iets mis was binnen de organisatie. Werknemer heeft in 2019 wel de praktische zaken opgepakt, maar het onderliggende probleem is volgens de kantonrechter door werknemer niet, althans onvoldoende adequaat opgepakt. Voorts overweegt de kantonrechter dat tijdens de gedwongen sluiting van het museum in maart 2020 ten gevolge van de coronamaatregelen het op de weg van werknemer had gelegen om zijn team goed bij elkaar te houden. Werknemer heeft dat in zijn eigen visie wel gedaan, maar de stafleden hebben dat geheel anders ervaren. Werknemer laat naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende zelfreflectie zien. De kantonrechter ziet geen noodzaak om werknemer nog een kans te bieden, omdat de problemen al sinds 2019 spelen en de raad van toezicht met zijn beslissing niet over één nacht ijs is gegaan. Nu de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden, kan werknemer aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding. De kantonrechter ziet echter geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 06-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:41

Zaaknummer: 8849144 AR VERZ 20-80

Rechters: R. Giltay

Advocaten: J.M. Frons en E.W. Kingma

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW