

RECHTSPRAAK

De mededelingen en gedragingen van (statutair) bestuurster van scholenstichting, die op enig moment aangeeft te willen stoppen als bestuurder, vallen vooralsnog – zonder nader feitenonderzoek en bewijsvoering – niet aan te merken als rechtsgeldige opzegging.

Feiten

De Stichting Samenwerkingsstichting Kans & Kleur (hierna: Kans & Kleur) is verantwoordelijk voor het verzorgen van het onderwijs op alle basisscholen in de gemeente Wijchen. De raad van toezicht van Kans & Kleur (hierna: RvT) benoemt werkneemster met ingang van 1 augustus 2020 tot statutair bestuurder van Kans & Kleur. Tevens sluiten partijen met ingang van diezelfde datum een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (één jaar), waarbij werkneemster bij Kans & Kleur in dienst treedt als voorzitter van het college van bestuur. Medio oktober 2020 blijkt dat een reorganisatie van Kans & Kleur noodzakelijk is waarbij een reductie van 34 fte moet worden gerealiseerd. Aan het einde van het jaar blijkt dat dit aantal moet worden bijgesteld naar 50 fte. Op 12 december 2020 ontvangt werkneemster een e-mail over de voorlopige en definitieve begroting 2021 van Kans & Kleur. In deze e-mail schrijft de RvT onder andere dat de taakstelling inhoudt dat vanaf augustus 2021 met zogenoemde nul-begroting moet worden gewerkt. Op 14 december 2020 neemt werkneemster telefonisch contact op met de voorzitter van de RvT. 's Avonds vindt een gesprek plaats tussen werkneemster en de voorzitter RvT en de vicevoorzitter RvT bij werkneemster thuis. Na dit gesprek meldt werkneemster zich telefonisch af bij de voorzitter van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (hierna: GMR) voor de op diezelfde avond geplande begrotingsvergadering met de GMR. In verschillende verslagen en berichten na die datum wordt gesproken over het op eigen verzoek stoppen van werkneemster als bestuurster. Op 16 december 2020 spreken werkneemster en de voorzitter RvT met elkaar. Later die dag meldt werkneemster zich ziek. Op 24 december 2020 concludeert de bedrijfsarts dat werkneemster op dat moment niet in staat is haar werkzaamheden uit te voeren. Op 4 januari 2021 neemt een interim-bestuurder haar bestuurstaken over. De gemachtigde van Kans & Kleur geeft op 26 januari 2021 aan (de gemachtigde van) werkneemster te kennen dat er met ingang van 1 februari 2021 geen loon meer zal worden betaald. Werkneemster vordert onder meer wedertewerkstelling en achterstallig loon vanaf 1 februari 2021. Ter onderbouwing van haar vorderingen stelt werkneemster kort gezegd dat geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Kans & Kleur voert onder meer aan dat op 14 december 2020 sprake is geweest van een duidelijke en ondubbelzinnige, op beëindiging gerichte wilsuiting van werkneemster. Hierdoor is werkneemster gebonden aan haar opzegging en is de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2021 geëindigd.

Oordeel

Hoewel in deze procedure niet is komen vast te staan wat werkneemster in het telefoongesprek met de voorzitter RvT en later in het gesprek met de voorzitter RvT en de vicevoorzitter RvT bij werkneemster thuis precies heeft gezegd kan op basis van de thans voorhanden zijnde stukken en het verhandelde ter zitting niet zonder meer worden aangenomen dat de wil van werkneemster erop was gericht haar dienstverband definitief te beëindigen. Kans & Kleur voert aan dat werkneemster in ieder geval iets heeft gezegd dat zou moeten resulteren in het niet langer hoeven verrichten van de bedongen werkzaamheden. Niet onaannemelijk is echter dat de wil van werkneemster, zoals zij zelf stelt, erop was gericht om tijdelijk haar werkzaamheden niet te hoeven verrichten c.q. tijdelijk van haar werkzaamheden vrijgesteld te worden. Het is goed voorstelbaar dat werkneemster zich in een situatie van overspannenheid op 14 december 2020 tot de voorzitter RvT heeft gewend en zich heeft uitgesproken in bewoordingen die door Kans & Kleur als een opzegging zijn aangenomen. Niet onaannemelijk is dat zij verkeerde in een dermate hevige gemoedstoestand dat zij zich die dag in wat sterkere bewoordingen heeft uitgedrukt, niet heeft nagedacht over de precieze formulering en zich op dat moment niet goed heeft gerealiseerd wat de gevolgen van deze bewoordingen zouden (kunnen) zijn. Dit sluit ook aan bij de verklaring van de voorzitter RvT. Kans & Kleur heeft er nog op gewezen dat werkneemster niet eerder dan op 4 januari 2021 (bij monde van haar gemachtigde) te kennen heeft gegeven dat het niet klopt dat zij heeft aangegeven te willen stoppen als bestuurder. Gelet op de persoonlijke omstandigheden van werkneemster en de lopende onderhandelingen tussen partijen acht de kantonrechter het echter onredelijk om het nalaten van het rectificeren van een zin in een gespreksverslag aan werkneemster tegen te werpen, zeker gezien de verstrekende gevolgen van het vrijwillig beëindigen van een dienstverband door de werknemer. Ook al zou Kans & Kleur de mededelingen en gedragingen van werkneemster op en rond 14 december 2020 hebben mogen opvatten als een ontslagname, dan is het nog maar de vraag of het in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid aanvaardbaar is als zij werkneemster daaraan houdt. Hierbij acht de kantonrechter tevens van belang dat de voorzitter RvT in zijn verslag van het gesprek van 14 december 2020 schrijft dat partijen hebben afgesproken dat “alle rechten en plichten inzake de arbeidsovereenkomst van werkneemster van kracht blijven tot het moment dat er nadere afspraken zijn gemaakt”. Na 18 december 2020 hebben de gemachtigden van partijen overleg gevoerd over de invulling van die nadere afspraken. Zij zijn echter niet tot elkaar gekomen. Ook daaruit kan de conclusie worden getrokken dat de arbeidsovereenkomst nog steeds voortduurt. Op basis van voorgaande overwegingen is naar het oordeel van de kantonrechter in het kader van deze kortgedingprocedure voorshands onvoldoende aannemelijk geworden dat sprake is van een rechtsgeldige opzegging. Nader feitenonderzoek en wellicht nadere bewijsvoering is nodig om te beoordelen of sprake is van een rechtsgeldige opzegging, mede gelet op de grote gevolgen daarvan voor werkneemster als werknemer en de strenge maatstaf die de Hoge Raad hierbij hanteert.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-05-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:2282

Zaaknummer: 9117003 \ VV EXPL 21-19

Rechters: F.M.Th. Quaadvliet

Advocaten: A.F. de Koning, J.S.C. Bos en F.J.J.M. Janssen

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:672 BW