

RECHTSPRAAK

Het hof komt anders dan de kantonrechter toe aan inhoudelijke behandeling van het ontbindingsverzoek van Bospop en ontbindt de arbeidsovereenkomst op de g-grond.*Feiten*

Bospop is een stichting die zich richt op het organiseren van culturele en muzikale activiteiten, waaronder het jaarlijkse driedaagse festival "Bospop Weert". Werknemer is sinds 2000 als vrijwilliger betrokken bij Bospop. In december 2021 is een vrijwilligersovereenkomst gesloten, die in maart 2022 is aangepast. Deze overeenkomst is door Bospop opgezegd in september 2024, met een einddatum van december 2024. Naast zijn vrijwillige werk is werknemer op 1 juli 2022 in dienst getreden bij Bospop voor acht uur per week. Hij ontvangt een salaris van € 840 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en andere emolumenten. Bospop heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Het ontslagverzoek is door de kantonrechter afgewezen, omdat Bospop niet heeft voldaan aan de eisen van het huishoudelijk reglement. Bospop verzoekt in hoger beroep, onder meer, vernietiging van de beschikking van de kantonrechter.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De bewoordingen in het huishoudelijk reglement hebben in het licht van de gehele tekst van het reglement naar het oordeel van het hof geen betrekking op besluiten tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een managementteamlid dat tevens werknemer is, maar uitsluitend op besluiten tot ontslag in hoedanigheid van managementteamlid – ongeacht of dat lid wel of niet ook werknemer is. Het systeem van 'checks and balances' wordt daarmee niet doorkruist. Het hof betreft bij zijn oordeel dat de door werknemer voorgestane uitleg ertoe zou kunnen leiden dat in een vergadering waarin alle bestuursleden en managementteamleden aanwezig zijn (met uitzondering van het lid wiens ontslag is geagendeerd), door een meerderheid slechts bestaande uit managementteamleden die geen lid van het bestuur zijn, rechtsgeldig tot het arbeidsrechtelijke ontslag van een werknemer zou kunnen worden besloten – ook als het bestuur daar unaniem tegen zou stemmen. Dat rechtsgevolg is zodanig onaannemelijk dat het in de weg staat aan het volgen van de door werknemer bepleite uitleg. Dat het oordeel van het hof de mogelijkheid openlaat dat een werknemer wordt ontslagen als managementteamlid, maar daarna nog wel werknemer is, weegt minder zwaar. Een oordeel over elk van de door Bospop aan het verzoek ten grondslag gelegde incidenten, die feitelijk niet zijn betwist, kan naar het oordeel van het hof verder achterwege blijven. Wel is met de beschrijving van die incidenten en de reactie van werknemer daarop komen vast te staan dat er met die incidenten

een conflictsituatie is ontstaan tussen de festivaldirecteur en werknemer. Werknemer heeft dat in zijn verklaring ten behoeve van bestuursleden zelf ook geschreven. Ook staat vast dat Bospop ter oplossing daarvan mediation heeft voorgesteld, dat werknemer daarmee heeft ingestemd en dat die mediation niet tot een oplossing heeft geleid. Of, zoals Bospop stelt en werknemer betwist, was overeengekomen dat als de mediation tussen werknemer en de festivaldirecteur succesvol zou zijn, er vervolgens nog een mediation zou plaatsvinden met de overige bestuursleden die een conflict met werknemer ervoeren, kan in het midden blijven. De festivaldirecteur is de leidinggevende van werknemer en hun conflict is ook na mediation niet opgelost. Van Bospop kan niet worden gevergd dat zij nogmaals meewerkt aan mediation tussen de festivaldirecteur en werknemer. Mediation met andere betrokkenen, zoals door werknemer bepleit, is onder deze omstandigheden niet zinvol en kan evenmin van Bospop worden gevergd. Het voorgaande leidt naar het oordeel van het hof tot de conclusie dat er sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding die ontbinding rechtvaardigt. Uit hetgeen het hof hiervoor heeft vastgesteld en overwogen volgt dat de verstoring van de arbeidsverhouding niet doelbewust door Bospop is veroorzaakt en dat, als aan Bospop al verwijten zijn te maken, deze onvoldoende grond zijn om te oordelen dat van Bospop toch in redelijkheid kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ter zitting bij het hof is de vraag of herplaatsing in een andere passende functie mogelijk is besproken. Bospop heeft toegelicht dat zij in totaal negen werknemers heeft, die ieder een dag per week werken en dat er geen functies zijn waarbij de festivaldirecteur niet de leidinggevende is. Werknemer heeft dat niet althans onvoldoende weersproken. Onder die omstandigheden acht het hof herplaatsing niet mogelijk en ligt die ook niet in de rede. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek op de g-grond ten onrechte heeft afgewezen. Het hof zal op grond van artikel 7:683 lid 5 BW alsnog bepalen dat de arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van 1 december 2025. Het hof zal ook het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding toewijzen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2864

Zaaknummer: 200.353.779/01

Rechters: F.M.Th. Quaadvliet, C.M. Salemans en M. van der Schoor

Advocaten: S.A. van Ierssel en B.T.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 7:669 BW