

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst bestuurder stichting wegens verstoorde arbeidsrelatie. Seksuele intimidatie en disfunctioneren niet komen vast te staan. Vergoeding met C=1,35.

Werknemer is met ingang van 15 december 2010 in dienst getreden van werkgever in de functie van directeur. Werknemer is benoemd tot bestuurder met ingang van 1 januari 2015. Hij is sinds 1 januari 2015 tevens wethouder. Op 24 maart 2015 hebben medewerkers van werkgever aan de raad van toezicht (hierna: RvT) een gezamenlijk ondertekende brief overhandigd, waarin zij hun klacht doen over de onmogelijkheid van verdere samenwerking met werknemer als hun leidinggevende en aandringen op diens zeer spoedige vertrek. In de brief wordt gewezen op het tegen elkaar uitspelen van personeel, machtsmisbruik, seksuele intimidatie en kleineren van het personeel. De RvT heeft tijdens de vergadering van 24 april 2015 besloten tot het ontslag van werknemer als directeur-bestuurder in verband met de onwerkbaar situatie die is ontstaan. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gesteld wordt dat het niet meer haalbaar is dat werknemer zijn functie kan blijven uitoefenen. Dit volgt ook al uit het gegeven ontslag als bestuurder.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De situatie in dit geval dient niet te worden gezien in de lijn van de '15 april-arresten' van de Hoge Raad, reeds omdat er geen sprake is van een bestuurder van een NV of BV. Dat brengt mee dat los van het bestaan van het bestuurschap van de stichting de ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden beoordeeld. Gelet op hetgeen over en weer is aangevoerd komt de kantonrechter tot de conclusie dat het voor een duurzame en vruchtbare verdere samenwerking over en weer benodigde vertrouwen zodanig ernstig en onherstelbaar is geschaad, dat voortzetting van het dienstverband onmogelijk is geworden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. In de eerste plaats kan de constatering dat sprake is geweest van disfunctioneren eerst blijken na voldoende zorgvuldig onderzoek. Dit nader onderzoek moet volgens werkgever met name blijken uit de overgelegde verklaringen van werknemers. Die zijn evenwel pas verschenen nadat werkgever het eerste besluit tot ontslag als bestuurder had genomen en zeer kort voor de vergadering over het tweede voorgenomen besluit aan werknemer en zijn advocaat overhandigd. De volgorde van handelen is niet juist en daarmee onvoldoende zorgvuldig jegens werknemer geweest. Werkgever heeft niet voldoende nader onderbouwd waarom zij onvoldoende tijd en gelegenheid had voor het plegen van onderzoek en doen van herstelpogingen alvorens een

definitief besluit te nemen over een afscheid van werknemer. Verder is niet gesteld of gebleken dat werkgever heeft getracht te bemiddelen om te bezien of de gerezen problemen met de betreffende medewerkers konden worden opgelost. In de verwijten die werkgever aan het ontbindingsverzoek ter grondslag legt verdient het verwijt van seksuele intimidatie afzonderlijke aandacht. Het spreekt voor zich dat een dergelijk verwijt, als dat gegrond is, een zelfstandige grond kan vormen voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder omstandigheden zelfs zonder dat daarbij een verbetertraject nodig is. Werkgever heeft, tegenover de gemotiveerde betwisting door werknemer, niet (voldoende) nader onderbouwd dat er sprake is geweest van seksuele intimidatie zoals nader gedefinieerd in artikel 7:646 BW. Allereerst wordt vastgesteld dat er van welk fysiek contact dan ook geen sprake is geweest en dat er geen sprake is van expliciete seksuele bewoordingen. Uit de vele overgelegde whatsappberichten uit de periode maart tot en met juli 2014 blijkt dat enkele mannelijke medewerkers veel en frequent met werknemer communiceerden op een amicale toon, ook buiten werktijd, soms tot diep in de nacht. Voor zover enkele opmerkingen als een seksuele toespeling (en niet als een 'geintje') zouden kunnen worden gezien, moeten die in de gehele context van het whatsappverkeer worden bezien. Geen van die opmerkingen kan – zonder nadere toelichting, welke ontbreekt – als expliciet, grof, beledigend of vernederend worden aangemerkt. Ten aanzien van het gestelde disfunctioneren wordt onder verwijzing naar artikel 7:611 BW geoordeeld dat een werknemer, indien de werkgever van mening is dat sprake is van disfunctioneren, een verbetertraject dient te worden aangeboden. Ook een werknemer met een spilpositie, zoals werknemer, dient in beginsel een dergelijk verbetertraject te worden geboden. Dat klemmt temeer indien, zoals in dit geval, werknemer in de ogen van werkgever steeds goed heeft gefunctioneerd en op 2 december 2014 nog het volle vertrouwen in hem heeft uitgesproken. Gelet op de voorgaande omstandigheden van het geval zou de kantonrechter in beginsel een C-factor van 1,5 geïndiceerd achten. Werkgever heeft ten slotte een beroep gedaan op het ontbreken van (voldoende) financiële middelen voor een vergoeding. Zij heeft weliswaar aan de hand van de overgelegde conceptjaarrekening over 2014 voldoende aangetoond dat de lopende exploitatie niet een (hoge) vergoeding toelaat, zodat er gesproken kan worden van 'weinig middelen'. Echter is niet voldoende aannemelijk gemaakt dat een vergoeding als hierna vermeld de continuïteit van de stichting direct ernstig in gevaar zou brengen. Er is geen sprake van 'geen middelen'. De kantonrechter zal daar rekening mee houden. Er wordt een vergoeding toegekend met C=1,35 (€ 35.000 bruto).

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-06-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:3641

Zaaknummer: 4094027 HA VERZ 15-50

Rechters: M.C.J. Heessels

Advocaten: A.P.P.D. Rouwet en M.W.A.M. van Kempen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:646 BW en 7:685 BW