

RECHTSPRAAK

Stichting De Appel/werknemer

Vershil van inzicht op het niveau van bestuur en directeur leidt tot ontbinding op grond van ‘andere omstandigheden’ (h-grond).

Werknemer is op 1 juni 2014 in dienst van getreden bij De Appel in de functie van directeur. De Appel is een internationaal instituut voor hedendaagse kunst. De Appel verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a jo. 7:669 lid 3 onderdeel d en/of g en/of h BW. De Appel stelt dat werknemer niet in staat is gebleken het beleid van De Appel te bedenken en uit te voeren en dat het hem ontbreekt aan leiderschapskwaliteiten. Vanaf het najaar 2014 kwamen er al veel klachten van de medewerkers over het gebrek aan leiderschap, visie, besluitvorming, communicatie en tijdige opvolging. Naar aanleiding van deze klachten heeft op 19 februari 2015 een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Op 10 maart 2015 en 12 mei 2015 hebben vervolggesprekken plaatsgevonden. De werknemer stelt naar aanleiding van de kritiek één-op-ééngesprekken voor. De Appel stelt dat het bestuur de problemen in het functioneren tijdig heeft onderkend en werknemer heeft aangespoord verbeteringen door te voeren. Het bestuur heeft vanaf februari 2015 de hulp van een coach aangeboden en vanaf mei 2015 begeleiding van de bestuursleden in duocombinatie voor wat betreft vijf van zijn grootste projecten. Werknemer stelt dat het bestuur zich niet realiseert hoe goed werknemer daadwerkelijk is. Hij verwijt het bestuur dat het die lacune niet bij zichzelf heeft opgemerkt. Voorts stelt hij dat de gespreksverslagen onvolledig zijn.

De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In dit verband wordt als volgt overwogen. De kantonrechter oordeelt dat De Appel de kritiek op de wijze waarop werknemer de functie vervult aannemelijk heeft gemaakt. Allereerst blijkt die kritiek vrij gedetailleerd uit het verslag dat is opgemaakt van de gesprekken met werknemers van De Appel op 19 februari 2015, 10 maart 2015 en 12 mei 2015. Deze kritiek is door werknemer slechts weersproken door op te merken dat de verslagen onvolledig zijn en dat vier medewerkers ontbraken. Dat vindt de kantonrechter een onvoldoende weerlegging. De kritiek van de verschillende medewerkers besproken op 19 februari 2015 komt in hoofdlijnen neer op onvoldoende communicatie, niet houden aan deadlines, niet of onvoldoende reageren op mails of vragen, niets vastleggen, niet planmatig werken, onvoldoende besluiten nemen en zeer vaak afwezig zijn zonder dat duidelijk is waarvoor. Uit de vervolggesprekken van 10 maart 2015 en 12 mei 2015 blijkt dat de betreffende werknemers nauwelijks tot geen

verbetering ervaren. De één-op-ééngesprekken die werknemer zou organiseren zijn niet van de grond gekomen. Vanaf begin april 2015 wordt werknemer op instigatie van het bestuur door een coach begeleid en worden er telkens twee bestuursleden toegevoegd aan de vijf belangrijkste projecten die werknemer onder zich heeft. Op grond van de gesprekken en de getroffen maatregelen wist werknemer dat er kritiek op zijn functioneren bestond, wist hij ook wat die kritiek inhield en is hem hulp aangeboden om aan verbetering te werken. Werknemer stelt dat hij uitstekend functioneert. Deze opstelling van werknemer miskent de ernst van de kritiek van het bestuur op het functioneren van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat gelet op dit verschil van inzicht op het niveau van bestuur en directeur er sprake is van 'andere omstandigheden' dan in artikel 7:669 lid 1 en 3 onderdeel a tot en met g BW genoemd die zodanig zijn dat van De Appel in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat De Appel het ontbindingsverzoek ook gebaseerd heeft op disfunctioneren dan wel een verstoorde verhouding maar de kantonrechter noch het disfunctioneren noch een verstoorde verhouding heeft kunnen vaststellen, maakt niet dat daarmee de h-grond niet van toepassing kan zijn. De door De Appel naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren aldus een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel h. BW. Herplaatsing van werknemer ligt gelet op het voorgaande niet in de rede. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Werknemer heeft hiertoe geen verzoek gedaan, ook niet subsidiair. Onvoldoende gesteld dan wel gebleken is dat van een ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van De Appel sprake is.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:8600

Zaaknummer: 4447011 EA VERZ 15-966, 4550475 EA VERZ 15-1110, 4550847 EA VERZ 15-1111

Rechters: M.D. Ruizeveld

Advocaten: K. Wiersma en C.C. Oberman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:671b lid 8 BW