

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Werkgeverschap Rijnbrink c.s.

Nu de arbeidsovereenkomst bij beschikking is ontbonden (zie AR 2016-0267), heeft werknemer, mits het verzoek niet wordt ingetrokken door werkgever, geen belang bij vordering tot wedertewerkstelling.

Werknemer vervulde laatstelijk de functie van Coördinator Informatie en Communicatie. Werknemer verrichte zijn werkzaamheden bij Stichting Kulturhus De Bijenkorf Borne (hierna: Kulturhus). Het salaris werd betaald door Stichting Werkgeverschap Rijnbrink (hierna: Rijnbrink). Ook de loonstroken werden door Rijnbrink verstrekt. Bij vonnis van de kantonrechter te Almelo van 9 november 2015 is opgenomen dat Rijnbrink de formele werkgever van werknemer is. Vanaf omstreeks 18 augustus 2014 hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden tussen het Kulturhus en werknemer, omtrent diens functioneren. Op 16 en 20 april 2015 hebben er gesprekken plaatsgevonden met de medewerkers van het Kulturhus. Uit voornoemde gesprekken blijkt dat reeds jarenlang het functioneren van werknemer onderwerp van klachten is geweest. Zo zou van motiverend, inspirerend en coachend leiderschap geen sprake zijn en functioneren de medewerkers al jaren 'ondanks' en niet 'dankzij' werknemer. Werknemer is op 23 april 2015 op non-actief gesteld. Werknemer heeft vervolgens een kort geding aangespannen. De kantonrechter te Almelo heeft Rijnbrink op 9 november 2015 veroordeeld werknemer in de gelegenheid te stellen zijn werkzaamheden te hervatten. Het Kulturhus heeft werknemer op 14 november 2015 bericht dat zijn terugkeer geleidelijk zal plaatsvinden, omdat zijn collega's tijd nodig hebben voor het verwerken van zijn onverwachte terugkeer. Werknemer heeft aangegeven niet op het werk te zullen verschijnen nu het Kulturhus niet bereid is hem volledig toe te laten tot het verrichten van zijn functie. Op 20 november 2015 is werknemer weer op het werk verschenen. Bij e-mail van 23 november 2015 bericht het Kulturhus aan werknemer dat er een-op-eengesprekken met de medewerkers zijn voorbereid en dat daarbij een collega aanwezig zal zijn. Werknemer laat weten dat hij of alleen met de medewerkers wil praten of in aanwezigheid van een mediator. Het Kulturhus stemde daarmee niet in. Voornoemde gesprekken hebben niet plaatsgevonden. Werknemer is op 25 november 2015 opnieuw op non-actief gesteld. Werknemer vordert zowel Rijnbrink als het Kulturhus te veroordelen werknemer in staat te stellen zijn werkzaamheden te hervatten, op straffe van een dwangsom.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vordering jegens het Kulturhus dient te worden afgewezen nu het Kulturhus niet als werkgever van werknemer heeft te gelden. Werknemer is

wel ontvankelijk in zijn vordering tegen Rijnbrink. Gelet op de beschikking heden onder zaaknummer 4659148 EJ VERZ 15-262 en 4901240 EJ VERZ 16-58 (zie AR 2016-0267) tussen partijen gewezen, waarin wordt geoordeeld dat het verzoek van Rijnbrink strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden toegewezen op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW (verstoorde arbeidsverhouding) en dat, indien het verzoek niet wordt ingetrokken, de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 augustus 2016 wordt ontbonden, heeft werknemer in zijn vordering in kort geding tot werkhervatting thans geen belang. Mocht Rijnbrink het ontbindingsverzoek intrekken, dan heeft werknemer wel belang bij zijn vordering tot wedertewerkstelling. Zolang niet zeker is of Rijnbrink het ontbindingsverzoek al dan niet intrekt, zal de kantonrechter iedere verdere beslissing in dit kort geding aanhouden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 14-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:883

Zaaknummer: 4676217 \ CV EXPL 15-6697

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E.P. Cornel, L.D. Hazenberg en E.F.M. van den Biesen

Wetsartikelen: 7:628 BW