

RECHTSPRAAK

Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het onderwijs/werknemer

Toewijzing ontbindingsverzoek (g-grond). Voor goede vervulling van de door werknemer beklede (spil)functie is wederzijds vertrouwen tussen hem en de directie noodzakelijk. Geen draagvlak meer voor verdere samenwerking. Billijke vergoeding ad € 20.000 toegekend.

Werknemer is met ingang van 1 september 2007 in dienst getreden van de Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het onderwijs (hierna: de Stichting). De functie van werknemer is die van senior financieel beleidsmedewerker. Het doel van de door werknemer beklede functie is het ondersteunen en adviseren van de directie op grond waarvan zij het Vervangingsfonds en het Participatiefonds op het gebied van financiën, financieel beleid, en planning- en control-cyclus kan besturen. Op 23 december 2014 is een beoordelingsgesprek met werknemer gevoerd. In het gespreksverslag is vermeld dat werknemer onvoldoende functioneert in zijn functie. De Stichting verzoekt thans de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Stichting heeft betoogd dat het verzoek op de g-grond voor toewijzing vatbaar is om de reden dat, los van enig disfunctioneren, (daarnaast) sprake is van een volstrekt verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter is echter van oordeel dat een en ander niet los van elkaar kan worden gezien. Immers, uit de vele door de Stichting gegeven voorbeelden blijkt dat de door de Stichting thans gestelde verstoorde arbeidsrelatie rechtstreeks terug te voeren is op het door werknemer vertoonde gedrag en zijn wijze van communiceren bij het vervullen van zijn functie. Evident is gebleken dat de Stichting reeds vele jaren (vanaf 2009) substantiële kritiek heeft op het functioneren van werknemer en dat zij die op duidelijke wijze aan hem kenbaar heeft gemaakt. Echter, het had op de weg van de Stichting gelegen om werknemer vervolgens ook op zorgvuldige wijze in te voeren in een verbetertraject, waarbij inzichtelijk gemaakt wordt op welke concrete punten zij welke verbetering wenst te zien, teneinde hem, al dan niet met bijscholing of coaching, een behoorlijke gelegenheid te bieden om tot die verbetering te komen. Vast staat dat de Stichting met dat laatste in gebreke gebleven is. Dat alles neemt niet weg dat hier sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. In verband

daarmee wordt overwogen dat niet in geschil is dat voor een goede vervulling van de door werknemer beklede (spil)functie wederzijds vertrouwen tussen hem en de directie c.q. het MT noodzakelijk is en uit de door de Stichting overgelegde verklaringen blijkt duidelijk dat er aan de zijde van de directie en het MT geen (behoorlijk) draagvlak meer is voor een verdere samenwerking met werknemer aangezien aan die zijde het daarvoor vereiste vertrouwen ontbreekt. Nu de Stichting verder gemotiveerd heeft bestreden dat er, mede gelet op de voorliggende vertrouwensbreuk, (passende) herplaatsingsmogelijkheden voor werknemer zijn en hij in reactie hierop niet aannemelijk heeft gemaakt dat dit anders zou zijn, wordt de door de Stichting op de g-grond verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst toegewezen. Niet in geschil is dat werknemer bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst recht heeft op de transitievergoeding bedoeld in artikel 7:673 BW. De transitievergoeding wordt dan ook toegewezen. Werknemer heeft verzocht hem in geval van ontbinding een billijke vergoeding toe te kennen. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat de Stichting de verstoring van de arbeidsrelatie zelf in de hand heeft gewerkt door pas eind 2014 een eerste beoordelingsgesprek met werknemer te voeren, vervolgens drie maanden te wachten met het opstellen van het verslag, waarbij in uiterst negatieve bewoordingen het functioneren van werknemer beoordeeld wordt en uiteindelijk pas in oktober 2015 het gesprek met werknemer aan te gaan over dat verslag. Op dat moment waren de verhoudingen al zodanig op scherp gezet dat normalisering van de relatie niet meer mogelijk was, hetgeen tijdens het langdurige mediationtraject ook gebleken is. Voorts heeft geen (concreet) verbetertraject plaatsgevonden. Naar het oordeel van de kantonrechter is dan ook sprake van ernstig verwijtbaar nalaten van de Stichting. Gelet op alle omstandigheden van het geval acht de kantonrechter toekenning van een billijke vergoeding van € 20.000 bruto op zijn plaats.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:5909

Zaaknummer: 5046480 VZ VERZ 16-9385

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: D.G. van der Mark en A.E. Schat

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW