

RECHTSPRAAK

directeur/Stichting Welnúh

Directeur met slechte communicatieve vaardigheden jegens derden is ongeschikt (geworden) tot het verrichten van de bedongen arbeid (d-grond i.p.v. h-grond). Ontbreken formeel verbetertraject komt voor rekening directeur (had beter moeten weten).

Werknemer is in 2009 directeur geworden van Stichting Welnúh. Welnúh is de stichting die het welzijnswerk in de gemeente Utrechtse Heuvelrug (hierna: de gemeente) verzorgt. Eind 2009 wordt werknemer gewezen op zijn gesloten wijze van communicatie. Dit punt keert steeds terug. In 2014/15 escaleert het overleg met de gemeente (belangrijke partner in het WMO-werk). Uiteindelijk leidt dit tot een patstelling met het bestuur. Welnúh heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de kortst mogelijke termijn op de d-, e-, g- of h-grond. De kantonrechter heeft het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen voor zover het is gebaseerd op ongeschiktheid van werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid (art. 7:669 lid 3 onderdeel d BW), verwijtbaar handelen (art. 7:669 lid 3 onderdeel e BW) of een verstoorde arbeidsverhouding (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW). Het verzoek is door de kantonrechter echter toegewezen op de grond dat van Welnúh in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer in de functie van directeur te laten voortduren (art. 7:669 lid 3 onderdeel h BW). De kantonrechter heeft daartoe, samengevat, overwogen dat een goede relatie tussen de directeur van Welnúh en de gemeente voor Welnúh van groot belang is, dat het niet op de weg van werknemer als directeur ligt om het hartgrondig oneens te zijn met de gemeente en dat standpunt na overleg met de wethouder en de ambtenaren te blijven innemen. Daarmee heeft werknemer miskend dat de raad van de gemeente tot de taakstelling heeft besloten en dat het college van B&W die beslissing dient uit te voeren. Daar komt bij de jegens het bestuur ondermijnende e-mail aan de PVT van 28 augustus 2015, die binnen de organisatie en op de werkvloer voor onrust zorgde. Een terugkeer van werknemer in de functie van directeur ligt niet in de rede, waarbij de kantonrechter van belang acht dat Welnúh heeft aangeboden dat werknemer een deel van zijn werkzaamheden kon blijven verrichten, maar dat werknemer daar om hem moverende redenen niet voor gekozen heeft. Met betrekking tot de door werknemer gevraagde billijke vergoeding heeft de kantonrechter overwogen dat daarvoor geen aanleiding bestaat nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van Welnúh. Aan werknemer is een transitievergoeding toegekend van € 26.994,10 bruto. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst.

Het hof oordeelt als volgt. Uit de verslagen van de functioneringsgesprekken die in de periode

2009-2015 met werknemer zijn gevoerd, komt naar voren dat de wijze waarop werknemer met de gemeente communiceerde een continu punt van zorg en aandacht was. Bijna elk jaar is tijdens de functioneringsgesprekken erbij stilgestaan in welk opzicht het daaraan schortte, waarbij een terugkerend aandachtspunt was het met te veel emotie de gesprekken voeren en het te weinig luisteren naar de gesprekspartners van de gemeente. Dit aspect is in de loop van de tweede helft van 2014 problematischer geworden. Het hof is van oordeel dat een wezenlijk onderdeel van de functie van directeur van een organisatie als Welnúh is het onderhouden van contact en het regelmatig voeren van overleg met de gemeente. De gemeente kent immers aan Welnúh subsidie toe, waarbij Welnúh ervoor heeft zorg te dragen dat het welzijnswerk in de gemeente wordt uitgevoerd. Als Welnúh er onvoldoende in slaagt het door de gemeente voorgestane welzijnsbeleid te realiseren, bestaat de kans dat de gemeente de subsidierelatie met Welnúh beëindigt en kiest voor een andere uitvoeringspartner. Juist in tijden waarin er bezuinigd moet worden en het vormgeven van het welzijn voor Welnúh lastiger is, is een belangrijke taak van een directeur, boegbeeld van een vrij kleine organisatie als Welnúh met ongeveer 11 fte, ervoor zorg te dragen – ook al bestaan er andere inzichten op inhoudelijk vlak – dat de relatie met de gemeente goed blijft, waarvoor een goede communicatie en een correcte houding jegens de wethouder en de ambtenaren van groot belang is. Het hof acht het tegen de achtergrond van de hiervoor geschetste feiten en omstandigheden voldoende aannemelijk dat werknemer de laatste jaren niet structureel in staat is gebleken om in gesprekken met de gemeente een zakelijke en constructieve houding in te nemen. Naar het oordeel van het hof mocht, gelet op de aard van de functie van directeur, de verantwoordelijkheid die een directeur geacht wordt te dragen en de aard van het probleem, van werknemer worden verwacht dat hij, nadat hij hierop telkens werd aangesproken, inzag wat het effect van zijn gedrag en de wijze van communiceren was om vervolgens bereid te zijn om dat te verbeteren. Het ontbreken van een concreet verbetertraject kan Welnúh niet worden verweten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 05-10-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:8079

Zaaknummer: 200.193.314

Rechters: M.E.L. Fikkers, D.H. de Witte en S.C.P. Giesen

Advocaten: P.F. van Esseveldt en J.G.J. Elslo

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW en 7:683 BW