

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Maatschappelijke Ondersteuning Voor Elkaar

Slecht functionerende directeur rechtvaardigt ontslag op d-grond en niet h-grond. Billijke vergoeding in hoger beroep alsnog afgewezen.

(Hoger beroep van AR 2016-0485.) Werkneemster is in 1997 als directeur in dienst getreden van de Stichting Maatschappelijke Ondersteuning Voor Elkaar (hierna: de Stichting). De Stichting is een organisatie die was gericht op welzijn van ouderen in Voorschoten. Sinds 1 januari 2014 is de organisatie omgevormd. De doelstelling is sindsdien verbreed naar een algemene welzijnsorganisatie, gericht op alle kwetsbare burgers van Voorschoten. Aanleiding voor de veranderingen zijn onder meer de invoering van de Wmo in 2007 en de integratie van de mantelzorg in de Stichting. Omdat het bestuur van de Stichting niet tevreden was met het werk van werkneemster en de resultaten die zij behaalde, heeft zij haar op 8 juli 2015 aangeboden een andere functie te gaan vervullen. Werkneemster heeft dit voorstel afgewezen. Op 13 en 20 oktober 2015 hebben twee bestuursleden voortgangsgesprekken met werkneemster gevoerd. Op 8 november 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Later is duidelijk geworden dat er sprake was van arbeidsongeschiktheid als gevolg van stress en overbelasting. De gemeente Voorschoten heeft het RadarAdvies, een bureau voor sociale vraagstukken, in het najaar van 2015 opdracht gegeven een onderzoek te doen naar het functioneren van de Stichting. De uitkomsten van het onderzoek zijn kritisch ten aanzien van de Stichting. Er wordt onder meer geconcludeerd dat de Stichting niet zichtbaar is en dat de Stichting niet de samenwerking zoekt, maar deze zelfs afhoudt. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van de Stichting ontbonden op de h-grond onder toekenning van een billijke vergoeding aan werkneemster van € 20.000.

Het hof oordeelt als volgt.

Geen h-grond maar d-grond

Naar het oordeel van het hof is vast komen te staan dat het functioneren van werkneemster niet voldeed aan datgeen wat de Stichting van haar kon en mocht verlangen. Het gaat daarbij om uitgebreide verklaringen van de bestuursleden 2 en 1 en de directeur ad interim 4, waarin het disfunctioneren is geconcretiseerd en feitelijk is onderbouwd. In de kern komt het erop neer dat de functie van directeur werkneemster boven het hoofd gegroeid was. Zo komt onder

meer naar voren dat werkneemster te veel zelf deed in plaats van prioritering en delegeren naar medewerkers. Werkneemster was veel te veel operationeel bezig en liet als gevolg daarvan managementtaken liggen. Verder was de administratie niet op orde, waren de personeelsdossiers gebrekkig en rommelig en was de omgang met medewerkers chaotisch, werkneemster stuurde medewerkers niet, althans onvoldoende, aan, functiebeschrijvingen ontbraken en concrete werkafspraken waren er niet. Inhoudelijk werkoverleg vond niet structureel plaats met als gevolg dat iedere medewerker zijn eigen persoonlijke taakopvatting had. Conflicten tussen medewerkers onderling kreeg werkneemster zelf niet onder controle. Opgestelde regels voor overwerk, aanwezigheid en verlof paste werkneemster niet toe, met als gevolg verlofstuwmeren en blijvende discussies met medewerkers over overwerk. Binnen de organisatie zou er een gevoel van onveiligheid en verdeeldheid zijn. Naar het oordeel van het hof valt een en ander werkneemster als directeur aan te rekenen. De conclusie van vorenstaande is dat naar het oordeel van het hof sprake is van disfunctioneren. Het hof is voorts van oordeel dat de Stichting gedaan heeft wat van haar als goed werkgever verwacht mocht worden om het functioneren van werkneemster naar een noodzakelijk hoger plan te brengen. Dat de Stichting daarin niet is geslaagd is haar niet te verwijten. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat herplaatsing in de gegeven omstandigheden niet van de Stichting kan worden gevegd, mede gelet op het feit dat het gaat om een kleine organisatie, het niveau van de functie van werkneemster en de omstandigheid dat werkneemster het aanbod voor een andere functie, tegen een voor deze functie hoge loonschaal, heeft afgeslagen.

Billijke vergoeding

Dat de Stichting onhandig geopereerd heeft rond de ontslagaanzegging, het tijdstip daarvan en de communicatie daarvan binnen de Stichting (grond voor de kantonrechter om een billijke vergoeding toe te kennen), maakt nog niet dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de Stichting. Dat de Stichting werkneemster tijdens haar ziekte ontslag heeft aangezegd en dat binnen haar organisatie bekend heeft gemaakt had te maken met het feit dat werkneemster had aangegeven na ommekomst van haar ziekte bij de Stichting te willen terugkeren en dat de Stichting dat wilde voorkomen, gelet op het functioneren van werkneemster. In het aangaan van een re-integratietraject zag de Stichting om begrijpelijke redenen geen heil meer. Het hof is overigens niet gebleken dat de wens van de Stichting om het dienstverband van werkneemster te beëindigen op enigerlei wijze verband hield met haar ziekte. Het hof is dan ook van oordeel dat werkneemster geen recht heeft op een billijke vergoeding. De billijke vergoeding die de kantonrechter heeft toegekend aan werkneemster wordt door het hof alsnog aan haar ontzegd. Conform het verzoek van de Stichting zal het hof bepalen dat de Stichting geen billijke vergoeding aan werkneemster verschuldigd is. Aangezien de Stichting haar verzoek om werkneemster te veroordelen tot terugbetaling van de billijke vergoeding slechts voorwaardelijk heeft ingesteld – te weten onder de voorwaarde dat het hof de Stichting zou veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst – zal dit verzoek niet worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 29-11-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:3520

Zaaknummer: 200.192.362/01

Rechters: S.R. Mellema, R.S. van Coevorden en C.J. Frikkee

Advocaten: A.W.E.S. van Duyneveldt-Franken en J. Pluis

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel d BW, 7:66g lid 3 onderdeel h BW, 7:671b lid 8 BW en 7:683 BW