

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Nordwin College

Ontslag bestuurder stichting leidt niet automatisch tot arbeidsrechtelijk ontslag. Geen ontbinding op d- of e-grond. Raad van toezicht miskent zijn positie ten opzichte van het college van bestuur. Wel ontbinding op g-grond. Verstoorde arbeidsverhouding echter volledig te wijten aan werkgeefster. Geen betaling billijke vergoeding verzocht.

Feiten

Werkgeefster, een stichting, is een groen regionaal opleidingscentrum. Werkgeefster kent twee statutaire organen: de raad van toezicht (RvT) en het college van bestuur (CvB). Werknemer is een van de twee statutair bestuurders. Naast statutair bestuurder is werknemer ook bij werkgeefster in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst. Op 14 februari 2016 krijgt werknemer een beoordeling. Daarin staat dat hij zijn functioneren op enkele punten moet verbeteren, maar hij behaalt wel een voldoende. Bij brief van 27 juli 2017 laat werknemer de RvT weten dat sprake is van hoge kostenoverschrijding als gevolg van, onder meer, verzuim. Werknemer meent dat nagedacht moet worden over de vraag of werkgeefster nog langer zelfstandig kan functioneren, iets wat de RvT graag wil. Op 13 oktober 2017 vindt een gesprek tussen de RvT en werknemer plaats, waarin het fusieproces met verschillende fusiepartners wordt verkend. Enkele dagen later ontvangt werknemer een brief waarin staat dat de hoge kostenoverschrijding en de onverzelfstandiging voor de RvT als een verrassing kwamen, vooral omdat over de kosten eerder een gunstig beeld bestond. De RvT wenst voortaan eerder meegenomen te worden in dit soort gedachten. Werknemer gaat over tot verspreiding van de mogelijke plannen binnen de organisatie. De RvT verbiedt hem dat uitdrukkelijk. Op 4 december 2017 wordt werknemer geschorst. Op 18 december 2017 wordt hij als statutair bestuurder ontslagen. Hij wint het daaropvolgend kort geding, waarna hij weder te werk wordt gesteld in zijn functie. Werkgeefster gaat hiertegen in hoger beroep. Werknemer gaat op 23 januari 2018 met waarnemend statutair bestuurder X in overleg over een onderlinge taakverdeling. Tijdens dit overleg wordt hij gebeld door zijn vrouw. Die vertelt hem dat hij van de RvT een brief heeft ontvangen waarin staat dat hij met ingang van 23 januari 2018 geschorst is, maar dat daaraan geen uitvoering zal worden gegeven tot het hoger beroep heeft plaatsgevonden. Werknemer interpreteert het bericht verkeerd en leidt daaruit af dat hij opnieuw geschorst is. Werkgeefster stelt een ontbindingsverzoek in ten aanzien van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Dubbele rechtsbetrekking

De rechtspositie van de bestuurder van een stichting kenmerkt zich door een aanwezigheid van een dubbele rechtsbetrekking: een rechtspersonsrechtelijke verhouding en een contractuele verhouding (de arbeidsovereenkomst). Bij de stichting heeft het ontslag als bestuurder niet automatisch tot gevolg dat in beginsel ook de arbeidsovereenkomst met de bestuurder eindigt. Uit artikel 7:671 BW vloeit voort dat voor een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever schriftelijke instemming van de werknemer of toestemming van het UWV vereist is. Deze verplichting geldt niet indien het een opzegging van een bestuurder van een rechtspersoon betreft van wie herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 BW niet mogelijk is. De stichting valt niet onder deze uitzondering. Voor de bestuurder van een stichting is dus een andere positie gecreëerd dan voor bestuurders van andere rechtspersonen.

Ontbinding op de d-grond of e-grond

De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van een voldragen d-grond. De beoordeling van de RvT van werknemer beperkte zich tot een klein aantal onderdelen van zijn functioneren en de totaalscore was daarmee kennelijk voldoende. De RvT heeft hierin bovendien geen aanleiding gevonden om werknemer een verbetertraject aan te bieden. Daarentegen heeft hij – na het vertrek van de andere bestuurder – volstaan met een eenhoofdig CvB, bestaande uit werknemer. Weliswaar heeft werknemer begin 2017 gesprekken gevoerd met de afzonderlijke leden van de RvT, maar zulks kan niet worden gekwalificeerd als het aanbieden van een voldoende concreet verbetertraject. Vervolgens heeft een tussenevaluatie plaatsgevonden. Ook hieruit volgt niet dat sprake is van ongeschiktheid voor de functie, noch dat werknemer in verband daarmee een verbetertraject is aangeboden. De RvT heeft daarin slechts vermeld dat hij graag zou zien dat werknemer meer regie zou voeren op het proces van continuïteit van werkgeefster binnen de actuele ontwikkelingen en dat de RvT zich overvallen voelde en dat men graag eerder meegenomen had willen worden in de fusiegedachten van werknemer. In dat debat heeft de RvT miskend dat de RvT zich niet in de positie bevindt om instructies en ge- en verboden uit te vaardigen aan het CvB. Om dezelfde redenen faalt het verzoek tot ontbinding op de e-grond.

Ontbinding op de g-grond

Wederzijds vertrouwen tussen de RvT en het CvB is noodzakelijk voor het voortbestaan van werkgeefster. Duidelijk is geworden dat de RvT geen vertrouwen meer heeft in werknemer. Anders dan werkgeefster heeft aangevoerd, is het echter niet werknemer geweest die op een breuk heeft aangestuurd, maar de RvT. De RvT heeft werknemer immers willen beletten dat hij zich kon kwijten van zijn taken en bevoegdheden als bestuurder, door hem aanwijzingen en instructies te willen geven en hem bovenal te verbieden de fusieplannen binnen de organisatie te verspreiden. Daarnaast kan de RvT een verwijt worden gemaakt van zijn optreden ter zake van de statutaire schorsing en het ontslag van werknemer als statutair

bestuurder. De RvT heeft hiermee de positie van werknemer als (feitelijk) bestuurder van werkgeefster (in arbeidsrechtelijke zin) ernstig bemoeilijkt. Ook de door de RvT genomen maatregel van 23 januari 2018, te weten de herhaalde schorsing van werknemer, heeft de relatie tussen partijen (nodeloos) verder onder druk gezet. De RvT is overgegaan tot schorsing, terwijl daartoe – ook in de eigen visie van de RvT – geen noodzaak bestond. De RvT heeft bij die schorsing immers aangegeven dat deze niet ten uitvoer zou worden gelegd en dat werknemer zijn werkzaamheden voort zou kunnen zetten. Aangezien een schorsing impliceert dat de werkzaamheden dienen te worden gestaakt, heeft de RvT aldus een onbegrijpelijke beslissing genomen waarmee hij de relatie tussen partijen bovendien verder onder druk heeft gezet. Vast staat echter dat werknemer als statutair bestuurder is ontslagen. Hoewel werknemer dit ontslag aanvecht, is het op dit moment een gegeven dat werknemer geen statutair bestuurder is. Deze omstandigheid maakt naar het oordeel van de kantonrechter dat van werkgeefster thans in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer nog langer voort te laten duren. Het ontbindingsverzoek op de g-grond zal dan ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 30-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2018:2031

Zaaknummer: 6550337 AR VERZ 17-139

Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek

Advocaten: G.N. Paanakker en E.W. Kingma