

RECHTSPRAAK

Stichting Gemeenschappelijke Openbare Bibliotheek Hoorn/werkneemster

Door een intern conflict via de pers te laten escaleren handelt werkgeefster zowel ernstig verwijtbaar als onrechtmatig jegens werkneemster. Billijke vergoeding van € 70.000 toegewezen.

Feiten

Werkneemster is per 1 november 2015 in dienst getreden bij Stichting Gemeenschappelijke Openbare Bibliotheek Hoorn (hierna: Bibliotheek Hoorn) in de functie van directeur. Vanaf medio oktober 2017 heeft Bibliotheek Hoorn van diverse medewerkers klachten over de confronterende en conflictueuze werkwijze van werkneemster ontvangen. Zo hebben medewerkers bij Bibliotheek Hoorn aangegeven dat zij zich onveilig voelden omdat zij werden geïntimideerd en gemanipuleerd door werkneemster. Ook heeft een en ander geleid tot een hoog ziekteverzuim bij het personeel en verstoringen in de onderlinge verhoudingen. Op 21 november 2017 zijn partijen hierover met elkaar in gesprek getreden en is een medebestuurder van Bibliotheek Hoorn aangewezen als interim-manager. Op 26 januari 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op diezelfde dag is zij op non-actief gesteld. Vervolgens is op 21 februari 2018 in het 'Noordhollands Dagblad' een krantenartikel verschenen met als kop: 'Directeur bibliotheek Hoorn weg'. In dit artikel is onder meer vermeld dat werkneemster met onmiddellijke ingang als gevolg van een verschil van inzicht en haar persoonlijke benadering van personeel is vertrokken. Bibliotheek Hoorn verzoekt thans ontbinding op de d-grond, g-grond dan wel h-grond. Werkneemster verzoekt op haar beurt een billijke vergoeding en rectificatie van de in de pers verschenen berichten door middel van een persbericht.

Oordeel

Disfunctioneren (d-grond)

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Bibliotheek Hoorn werkneemster niet in voldoende mate in de gelegenheid gesteld haar functioneren te verbeteren. Hierbij is van belang dat werkneemster op 20 december 2017 voor het eerst inhoudelijk op haar functioneren is aangesproken en reeds op 26 januari 2018 op non-actief is gesteld, terwijl vast

is komen te staan dat zij in deze korte periode twee weken wegens vakantie afwezig is geweest. Dit brengt volgens de kantonrechter met zich dat werkneemster in feite slechts drie weken de tijd heeft gehad haar functioneren te verbeteren. Verder is niet gebleken dat werkneemster heeft geweigerd de beslissing van Bibliotheek Hoorn om een interim-manager aan te stellen te omarmen. Ook de omstandigheid dat werkneemster het verslag van het evaluatiegesprek van 20 december 2017 niet heeft willen ondertekenen en vervolgens niet met eigen bevindingen of een reactie is gekomen, rechtvaardigt niet de conclusie dat haar geen redelijke gelegenheid behoeft te worden geboden om zich te verbeteren. Het ontbindingsverzoek op de d-grond wordt dan ook afgewezen.

Andere omstandigheden (h-grond)

Bibliotheek Hoorn heeft ten aanzien van de h-grond verwezen naar dezelfde feiten en omstandigheden die zij aan de d-grond ten grondslag heeft gelegd. Reeds om die reden wordt het ontbindingsverzoek op de h-grond afgewezen, nu in de parlementaire geschiedenis van de WWZ door de wetgever is opgemerkt dat de h-grond niet ter reparatie van overige onvoldoende onderbouwde ontslaggronden mag worden aangevoerd.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsverhouding tussen partijen evenwel duurzaam verstoord geraakt. Dit blijkt uit een zestal verklaringen van werknemers met spilfuncties en de opstelling van het bestuur van Bibliotheek Hoorn. Op basis hiervan is dan ook niet te verwachten dat werkneemster kan terugkeren in de organisatie, nu het daarvoor vereiste vertrouwen ontbreekt. Hier komt bij dat het element 'vertrouwen' juist essentieel is, omdat werkneemster als directeur een belangrijke spilfunctie binnen de organisatie bekleedt. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook wegens een verstoorde arbeidsverhouding ontbonden.

Billijke vergoeding

Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond te wijten aan ernstig verwijtbaar handelen van Bibliotheek. Werkneemster maakt derhalve aanspraak op een billijke vergoeding. Bij het bepalen van de hoogte hiervan weegt de kantonrechter mee dat Bibliotheek Hoorn in hoge mate een ernstig verwijt kan worden gemaakt van het feit dat zij het interne conflict met werkneemster via de pers heeft laten escaleren. Verder wordt rekening gehouden met de volgende omstandigheden: (1) Bibliotheek Hoorn heeft in een vroeg stadium op ontbinding aangestuurd, (2) het handelen van Bibliotheek Hoorn heeft tot immateriële schade bij werkneemster geleid, (3) werkneemster is in haar eer en goede naam aangetast door de onrechtmatige uitlatingen van Bibliotheek Hoorn, (4) de kansen van werkneemster op de arbeidsmarkt zijn door het handelen van Bibliotheek Hoorn afgenomen, (5) de leeftijd (55), opleiding, ervaring en geschatte duur van werkloosheid van werkneemster en (6) de financieel sterke positie van Bibliotheek Hoorn. Voorts acht de kantonrechter aannemelijk dat het kortdurende dienstverband van werkneemster als gevolg van het conflict niet lang zou hebben voortgeduurd, te weten: tot het

einde van de arbeidsongeschiktheidsperiode van twee jaren. De billijke vergoeding wordt door de kantonrechter, gelet op het vorenstaande, vastgesteld op een bedrag van € 70.000 bruto.

Onrechtmatige daad ex artikel 6:162 BW

Voorts oordeelt de kantonrechter dat Bibliotheek Hoorn onrechtmatig jegens werknemster heeft gehandeld door onjuiste mededelingen aan de pers te verstrekken. Zo heeft de voorzitter van het bestuur van Bibliotheek Hoorn beaamd dat werknemster zou zijn weggestuurd c.q. met onmiddellijke ingang zou zijn vertrokken, terwijl werknemster in werkelijkheid wegens ziekte niet in staat was om te werken. Hier komt bij dat partijen hadden afgesproken dat (voorlopig) zowel intern als extern zou worden gecommuniceerd dat werknemster arbeidsongeschikt was, zodat ook in strijd met die afspraak is gehandeld. Bovendien waren de mededelingen van de voorzitter voorbarig, omdat deze vooruitliepen op de beslissing van de kantonrechter in de onderhavige ontbindingsprocedure. Onbetwist is verder dat de uitlatingen schadelijk zijn voor werknemster; niet alleen omdat deze haar eer en goede naam aantasten, maar ook omdat haar kansen op de arbeidsmarkt hierdoor zijn afgenomen. Het vorenstaande brengt dan ook met zich dat werknemster er belang bij heeft dat een en ander wordt rechtgezet. De vordering tot rectificatie door middel van een persbericht wordt evenwel afgewezen, omdat de beschikking van de kantonrechter reeds in voldoende mate tegemoetkomt aan het belang van werknemster ter zake van haar eer en goede naam en reputatie.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:4410

Zaaknummer: 6770897 \ AO VERZ 18-35

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: R.J. van Velzen, R.M. Conijn en N. Poggenklaas

Wetsartikelen: 6:162 BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:671b lid 8 onderdeel c BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:669 lid 3 onderdeel h BW