

RECHTSPRAAK

werkneemster/stichting X

Door de werkgever verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een leidinggevende in de zorg op onder meer d-grond en g-grond. Het hof oordeelt dat het ontbindingsverzoek in eerste aanleg had moeten worden afgewezen en kent een billijke vergoeding toe.

Feiten

Werkneemster is op 15 januari 2001 in dienst getreden bij stichting X. De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van manager zorg voor 36 uur per week. Werkneemster rapporteerde aan de raad van bestuur, bestaande uit twee leden. In 2016/2017 is de samenstelling van de raad van bestuur gewijzigd door de toetreding van mevrouw Y per 1 april 2016 en Z per 1 april 2017. Op 18 mei 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de leden van de raad van bestuur en werkneemster. Omdat de samenwerking tussen werkneemster en de collega-manager was mislukt werd door de raad van bestuur besloten dat er een andere verdeling van de managementtaken zou plaatsvinden per 1 juni 2017. Op 10 juli 2017 heeft er een vervolgggesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de leden van de raad van bestuur. In de schriftelijke vastlegging van dit gesprek in een brief van de raad van bestuur van 25 juli 2017 staat onder meer het verbeteren van het functioneren vermeld. Hierna vindt er verslaglegging plaats, waar werkneemster op reageert. Op 12 december 2017 heeft tussen Z met werkneemster een positief functionerings- en tevens evaluatiegesprek plaatsgevonden. Op 27 maart 2018 heeft een vervolgggesprek van de leden van de raad van bestuur met werkneemster plaatsgevonden, waarvan de inhoud door de raad van bestuur bij brief van 28 maart 2018 schriftelijk aan werkneemster is bevestigd. Volgens deze brief heeft de raad van bestuur tijdens het gesprek aan werkneemster meegedeeld dat hij door middel van wederzijdse afspraken tot een einde van het dienstverband met werkneemster wil komen. In een tweede brief van 28 maart 2018 heeft de raad van bestuur werkneemster een beëindigingsvoorstel gedaan. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Werkneemster heeft in het verzoekschrift in hoger beroep bezwaren tegen de beschikking aangevoerd. Deze bezwaren betreffen de conclusie van de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden als gevolg van een verstoorde arbeidsverhouding, in het verlengde daarvan het herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel het toekennen van een billijke vergoeding en de compensatie van de kosten van het geding in eerste aanleg.

Oordeel

Disfunctioneren

Ten eerste is het hof van oordeel dat stichting X haar aanmerkingen op het functioneren van werkneemster onvoldoende concreet heeft gemaakt. Werkneemster heeft vele jaren naar tevredenheid van stichting X als manager zorg/facilitair gefunctioneerd. Nadat de raad van bestuur in 2016/2017 van samenstelling was gewijzigd, heeft de raad van bestuur in de nieuwe samenstelling op 10 juli 2017 werkneemster verweten zelfreflectie te missen, en ontwikkelopdrachten geformuleerd die betrekking hadden op het nemen van (integrale) verantwoordelijkheid, het constructief samenwerken en het versterken van de verbinding van het managementgebied van werkneemster en de rest van de organisatie. Het hof acht begrijpelijk dat werkneemster om een concretisering en verduidelijking heeft gevraagd van deze algemene kwalificaties. Naar het oordeel van het hof heeft stichting X die gevraagde concretisering en verduidelijking in onvoldoende mate gegeven. Stichting X heeft daardoor onvoldoende onderbouwd dat sprake is van ongeschiktheid van werkneemster. Hier komt bij dat stichting X werkneemster onvoldoende in de gelegenheid heeft gesteld om haar functioneren te verbeteren. Op 12 december 2017, dus nadat verschillende gesprekken tussen de raad van bestuur en werkneemster hadden plaatsgevonden over de door de raad van bestuur nodig geachte ontwikkelopdrachten, heeft tussen Z en werkneemster een functionerings- en evaluatiegesprek plaatsgevonden, dat, ook volgens de kwalificatie van stichting X in haar brief van 23 maart 2018, positief was. In het gesprek van 23 maart 2018 en het vervolgggesprek op 28 maart 2018 heeft de raad van bestuur vervolgens voor een radicaal andere insteek gekozen en te kennen gegeven te kiezen voor een beëindiging van het dienstverband en het gesprek van 28 maart 2018 ingezet als een exitgesprek. Stichting X heeft ter verklaring van deze koerswijziging gewezen op 'signalen die erop wijzen dat het oude gedrag weer terug is', maar niet gebleken is dat stichting X de merites van die signalen heeft onderzocht en zich daarover een eigen gefundeerd oordeel heeft gevormd. Bovendien mocht van stichting X, tegen de achtergrond van het positieve gesprek van 12 december 2017, worden verwacht om, indien zij, na eigen onderzoek, deze signalen zwaarwegend zou hebben bevonden, deze open met werkneemster te bespreken en werkneemster in de gelegenheid te stellen om te reageren en haar gedrag zo nodig op die signalen aan te passen. Dat is allemaal ten onrechte niet gebeurd.

Verstoorde arbeidsverhouding

Het betoog van stichting X dat de arbeidsverhouding verstoord is, was in eerste aanleg in belangrijke mate gebaseerd op dezelfde feiten als haar betoog dat werkneemster ongeschikt was. Van stichting X kan als uitgangspunt worden gegeven de arbeidsverhouding te laten voortduren ondanks de verslechtering van de arbeidsverhouding die immers een inherent gevolg is van het ten onrechte aanmerken van werkneemster als ongeschikt voor haar functie. Bovendien geldt dat het functionerings- en evaluatiegesprek van 12 december 2017 in goede verhoudingen was verlopen en dat er geen relevante omstandigheden zijn gebleken op grond waarvan op 23 maart 2018 de arbeidsverhouding plotseling als ernstig verstoord moest worden aangemerkt. Het feit dat werkneemster vanaf 23 maart 2018 gesprekken met de raad van bestuur heeft opgenomen zonder haar gesprekspartners hierover te informeren getuigt van

wantrouwen aan haar zijde jegens stichting X, zoals de kantonrechter terecht heeft overwogen, en zal in het algemeen bijdragen aan het oordeel dat van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, maar in dit geval geldt dat in mindere mate omdat, naar het oordeel van het hof, er voor werkneemster in maart 2018 aanleiding was om de intenties van de raad van bestuur te wantrouwen. Dit leidt tot de conclusie dat de bezwaren van werkneemster tegen deze overwegingen van de kantonrechter in de beschikking slagen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ten onrechte op grond van een verstoorde arbeidsverhouding ontbonden.

Billijke vergoeding

Bij de mondelinge behandeling heeft stichting X meegedeeld dat de vacature voor de functie van werkneemster inmiddels is vervuld en dat een nieuwe manager zorg op de locatie daadwerkelijk aan het werk is gegaan. Tegen de achtergrond van deze ontwikkeling is niet aannemelijk geworden dat een terugkeer van werkneemster in haar eigen functie op dit moment nog zou kunnen leiden tot voor werkneemster en de organisatie verantwoorde werkomstandigheden. Het is het hof tijdens de mondelinge behandeling evenmin gebleken dat herplaatsing van werkneemster in de functie van manager zorg op een andere locatie tot de realistische mogelijkheden behoort en ook niet dat een van partijen dit werkelijk voorstaat. Het hof ziet wel aanleiding om aan werkneemster in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst een billijke vergoeding toe te kennen. Bij de bepaling van de hoogte daarvan neemt het hof allereerst de leeftijd van werkneemster, de lengte van haar dienstverband bij stichting X en haar salaris in aanmerking. Voorts neemt het hof in overweging dat aan stichting X als verwijt kan worden toegerekend dat zij op ondeugdelijke gronden een ontslag wegens disfunctioneren heeft nagestreefd, wat de verhoudingen tussen partijen aanmerkelijk onder druk heeft gezet. Verder kan stichting X niet worden verweten dat zij, na de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter, de vacature voor de functie van werkneemster heeft opengesteld. Al deze omstandigheden in aanmerking nemend komt het hof tot het oordeel dat een billijke vergoeding van € 70.000, een ruim jaarsalaris vermeerderd met emolumenten, een adequate compensatie is van het nadeel dat werkneemster ondervindt van het niet herstellen van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-06-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:2198

Zaaknummer: 200.254.081_01

Rechters: H.E. HAE Uniken Venema, M.L.A. Filippini en A.J. van de Rakt

Advocaten: I. Stolting en S.C.J. van Loon