

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie afgewezen, omdat het inhoudelijk te veel op disfunctioneren lijkt. Daarnaast kan werkneemster aanspraak maken op klokkenluidersbescherming.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 januari 2018 in dienst van werkgeefster X, een nationaal opleidingsinstituut dat sinds 1950 technische opleidingen verzorgt. Zij is laatstelijk als directeur tevens statutair bestuurder werkzaam geweest tegen een salaris van € 7.829 bruto per maand (excl. vakantiebijslag en overige emolumenten). In de onderhavige zaak heeft X ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht wegens een duurzame en ernstige verstoring van de arbeidsverhouding. X voert daartoe aan dat werkneemster niet in staat is gebleken de financiële administratie deugdelijk te organiseren, de financiële positie van X te verbeteren en de RvT hierover steeds tijdig, volledig en adequaat te informeren. Ook wordt werkneemster verweten dat zij heeft nagelaten het opleidingsaanbod van X te innoveren, hetgeen heeft geresulteerd in de opkomst en snelle groei van een concurrerend opleidingsinstituut. Ook zou zij de cruciale samenwerking met laatstgenoemd instituut hebben laten ontsporen, waardoor het instituut heeft aangekondigd geen opleidingen bij X te zullen inkopen zolang werkneemster bestuurder is. Voorts wordt werkneemster verweten dat zij een klacht over de RvT van X heeft ingediend en daarmee op het ontslag van (toenmalige) leden van de RvT heeft aangestuurd, welke klacht ongegrond is verklaard. Door haar directe stijl van communiceren laat zij geen ruimte voor creativiteit en initiatief van de medewerkers en heeft zij een angstcultuur bij de medewerkers teweeggebracht. Verder heeft zij de OR buitenspel gezet door het adviesrecht bij het aangaan van de samenwerking met het eerdergenoemde concurrerende opleidingsinstituut te negeren. Ten slotte stelt X dat werkneemster het vertrouwen van de RvT heeft beschaamd door heimelijk een audio-opname te maken van het overleg van 14 april 2020.

*Oordeel**Verstoorde arbeidsrelatie*

De kantonrechter stelt voorop dat veel verwijten inhoudelijk van aard zijn en de vraag betreffen of werkneemster al dan niet naar behoren functioneert. Omdat disfunctioneren niet aan het ontbindingsverzoek ten grondslag is gelegd, kan niet worden beoordeeld of de gemaakte verwijten terecht zijn voorgedragen. X heeft evenwel gesteld dat het vertrouwen in werkneemster dóór dit slechte functioneren is weggefallen, waardoor de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. De kantonrechter volgt X hierin echter niet. Zo is de

verstoorde arbeidsrelatie tussen werkneemster en de RvT nooit onderwerp van bespreking geweest, terwijl werkneemster terecht stelt dat zij dit wel had mogen verwachten. In dit verband weegt ook mee dat nooit beoordelings- en/of functioneringsgesprekken zijn gevoerd, terwijl dat wél gelet op het meer dan twee jaar durende dienstverband van werkneemster had moeten gebeuren. Ook oordeelt de kantonrechter dat de grote meningsverschillen en wrijvingen tussen werkneemster en de toenmalige leden van de RvT op de persoon van deze leden kon worden teruggevoerd. Zo is genoegzaam gebleken dat deze leden bij de uitoefening van hun taak uit eigen belang handelden. Daardoor liepen zij werkneemster bij de uitoefening van haar werkzaamheden voor de voeten en waren zij niet transparant in hun toezichtwerkzaamheden. Omdat de leden inmiddels zijn vervangen, valt niet in te zien waarom zou moeten worden aangenomen dat de arbeidsrelatie met de nieuwe RvT op dezelfde wijze is verstoord. Verder gaat de kantonrechter ook voorbij aan het verwijt dat werkneemster een angstcultuur onder het personeel zou hebben gecreëerd. X beroept zich in dit verband op een rapport dat door medewerkers is ingevuld, maar dat bestaat grotendeels uit kritiek op het functioneren van werkneemster. Daarnaast wordt slechts in algemene zin over een angstcultuur gesproken; concrete voorbeelden zijn niet gegeven. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat de overige verwijten – negeren advies OR en heimelijk opnemen – onvoldoende zijn onderbouwd.

Klokkenluidersregeling

Voorts oordeelt de kantonrechter dat werkneemster bescherming aan artikel 7:658c BW kan ontlenen, omdat zij een misstand aan de kaak heeft gesteld waardoor het goed functioneren van X in gevaar kon komen. Zo heeft werkneemster op 29 april 2020 een uitgebreide notitie aan het college doen toekomen, waarin zij haar ernstige zorgen over de tegenstrijdige belangen van de toenmalige RvT-leden heeft uitgesproken. Aan de stelling van X dat werkneemster geen melding in de zin van artikel 7:658c BW heeft gemaakt, gaat de kantonrechter voorbij. Niet valt in te zien bij welk ander orgaan werkneemster de melding had moeten maken. Op grond van de statuten is het immers zo dat de RvT het beleid van de directie controleert en het college toezicht houdt op het functioneren van de RvT. Ook oordeelt de kantonrechter dat sprake is van een evident en structureel aanwezige misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Zo stelde werkneemster in haar notitie dat de leden ‘dubbele petten’ ophadden, doordat zij zakelijke eigen belangen hadden en zij zich bij hun taakvervulling door die belangen hebben laten leiden. X heeft een en ander nauwelijks weersproken, maar enkel verwezen naar de conclusie van een onderzoek dat in opdracht van het college is uitgevoerd. Nu dat onderzoek niet over is gelegd, gaat de kantonrechter ervan uit dat sprake is van een misstand gebaseerd op redelijke gronden en dat ook sprake is van een maatschappelijk belang. Het ontbindingsverzoek wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:5029

Zaaknummer: 8698127 UE VERZ 20-251 PK/1097

Rechters: P. Krepel

Advocaten: P.F. van den Brink en M.C. Janus-Maaskant

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:658c BW