

RECHTSPRAAK

Levert het aan de orde stellen van de bestuursstructuur ernstige verwijtbaarheid op aan de zijde van werknemer?*Feiten*

De Hogeschool heeft twee faculteiten met een eigen specialisme in de kunsten: de Koninklijke Academie van Beeldende Kunsten (hierna: "KABK") en het Koninklijk Conservatorium (hierna: "KC"). Werknemer is sinds 23 mei 2022 werkzaam bij de Hogeschool op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Naar aanleiding van diverse klachten over grensoverschrijdend gedrag, heeft eind 2020 een grootschalig onderzoek naar de cultuur binnen de KABK plaatsgevonden. Dit onderzoek heeft onder meer geleid tot een evaluatie en herijking van het bestuursmodel van de Hogeschool, onder welk model de faculteitsdirecteuren van de KABK en het KC tevens bestuurder van de Hogeschool waren. De raad van toezicht heeft naar aanleiding van de evaluatie besloten het bestuursmodel te herzien, en de functies van bestuurder en faculteitsdirecteur te scheiden. Volgens de plannen zou tevens een managementteam worden opgericht, waarin de [functie2] van het college van bestuur zou plaatsnemen, samen met de faculteitsdirecteuren van de KABK en het KC en de stafhoofden van Human Resources en Finance. De faculteitsdirecteuren zouden in de nieuwe bestuursstructuur samen met de [functie2] van het college van bestuur een zogenoemde 'driehoofdige topstructuur' gaan vormen. Op 6 september 2022 heeft de eerste vergadering van het managementteam plaatsgevonden. Bij de opening van deze vergadering heeft werknemer aangekondigd een voorstel tot wijziging van de bestuursstructuur in te zullen dienen. Werknemer heeft herhaaldelijk in een periode van een aantal maanden aangekondigd dat hij het bestuursmodel aan de orde wenst te stellen en dit aangepast moet worden. Zowel de raad van bestuur als de raad van toezicht heeft hierover met werknemer gesproken en aangegeven dat de structuur niet gaat wijzigen. Werknemer heeft vervolgens het medezeggenschapsorgaan ingelicht over de kwestie. Op 27 maart 2023 heeft werknemer een e-mail gestuurd aan alle studenten en medewerkers van het KABK waarin hij het meningsverschil over het bestuursmodel en het voornemen van de Hogeschool om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen kenbaar maakt. De Hogeschool verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer op de g-grond.

Oordeel

In de functieomschrijving van de [functie1] KABK, die de [waarnemend functie1] in 2022 zou gaan vervangen, is reeds melding gemaakt van het feit dat het bestuursmodel van de Hogeschool werd gewijzigd, en dat in het nieuwe bestuursmodel de [functie2] van het college van bestuur (hierna verder: CvB) eindverantwoordelijk is voor beleid en beleidsvoering. Dat

wist werknemer dus toen hij solliciteerde naar de [functie1] KABK. Als onweersproken staat vast dat de nieuwe structuur met werknemer is besproken en dat hij tijdens en na afloop van de sollicitatiegesprekken geen opmerkingen over de nieuwe bestuursstructuur heeft gemaakt. Als niet weersproken staat vast dat werknemer direct, aan het begin van de eerste vergadering van het managementteam heeft aangekondigd een voorstel te zullen doen tot wijziging van de topstructuur van de Hogeschool, waarbij hij verzelfstandiging van de KABK als mogelijkheid opperde. Dat dit tot verbazing en een tumultueuze vergadering heeft geleid acht de kantonrechter zonder meer aannemelijk. In de voorgaande jaren had de Hogeschool immers net op basis van onderzoek besloten tot de nieuwe bestuursstructuur, met het doel om de nodige rust op de academie te laten weerkeren. De kantonrechter acht het dan ook begrijpelijk dat het CvB werknemer heeft verzocht zich te conformeren aan het nieuwe bestuursmodel. Werknemer heeft aan dit verzoek geen gevolg gegeven. Dat blijkt onder meer uit het feit dat hij op 2 december 2022 een e-mail heeft gestuurd naar het managementteam, waarin hij wederom aandringt op een wijziging van de bestuursstructuur, onder meer inhoudende dat hij zelf tot het CvB zou toetreden. Hij oppert daarbij ook de mogelijkheid van verzelfstandiging van de KABK. Nogmaals heeft het CvB werknemer verzocht zich te committeren aan het bestuursmodel. Werknemer heeft daarop de kwestie echter hogerop gespeeld door de kwestie met de RvT te willen bespreken. Ook de RvT heeft werknemer duidelijk gemaakt dat de gekozen bestuursstructuur niet zou worden gewijzigd, waarbij werd ingegaan op de redenen om voor die structuur te kiezen. Ook heeft werknemer het verzoek om de kwestie vertrouwelijke te behandelen genegeerd. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit de hiervoor weergegeven gang van zaken allereerst dat de arbeidsverhouding tussen de Hogeschool en werknemer zodanig is verstoord, dat van de Hogeschool in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst langer te laten voortduren. Het feit dat een aantal medewerkers en studenten werknemer steunen, zoals werknemer ter zitting heeft aangevoerd, is in dezen, anders dan werknemer meent, niet relevant, omdat de betreffende leerkrachten en studenten de werkgever in deze kwestie niet vertegenwoordigen. Werknemer heeft de verstoring volledig aan zichzelf te wijten. Werknemer kan van de ontstane crisis ook een ernstig verwijt worden gemaakt. Werknemer was zich immers bij zijn aantreden bewust van de bestuursstructuur. Bovendien heeft werknemer het geschil met de Hogeschool openbaar gemaakt, terwijl hij wist, althans had moeten beseffen dat daarmee de al bestaande bestuurscrisis zou uitmonden in een crisis die de hele Hogeschool zou schaden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:9295

Zaaknummer: 10433902 RP VERZ 23-50169

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: M.A. Huisman en J.W. Dijke

Wetsartikelen: 7:66g BW