

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens verstoorde arbeidsverhouding afgewezen. Wisseling in de dagelijkse leiding van het museum.

Feiten

Werkneemster is sinds 17 juli 2017 in dienst van (de rechtsvoorganger van) de stichting, die een museum exploiteert. De huidige functie van werkneemster is die van registrar B. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Museum van toepassing. De stichting heeft vier medewerkers in dienst. Zij worden ondersteund door een groep vrijwilligers. De stichting stelt dat de arbeidsverhouding is verstoord, omdat werkneemster vanaf haar eerste werkdag geen vertrouwen heeft in de directie en zij constant probeert de regie te nemen, bijvoorbeeld door te eisen dat zij bij sollicitatiegesprekken aanwezig is en dat de directie haar geregeld updates geeft en door te vervallen in verzuim wanneer zaken tegen zitten. Werkneemster betwist dat.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van een redelijke grond voor ontbinding. Uit de verklaringen van partijen ter zitting is gebleken dat werkneemster onder normale omstandigheden weinig tot geen contact heeft met de directie. Hooguit spreken zij elkaar eens bij de koffieautomaat. Als gevolg van enkele ontwikkelingen is de directie vanaf november 2023 meer op de voorgrond getreden binnen het museum, ook voor wat betreft de personeelszaken. De voormalig leidinggevende van werkneemster had namelijk aangekondigd per eind november vervroegd met pensioen te gaan, terwijl haar vervangster begin november (langdurig) ziek werd. De directe aanleiding voor het ontbindingsverzoek is gelegen in een telefoongesprek dat op 23 november 2023 heeft plaatsgevonden tussen werkneemster en een directielid. Tijdens dit gesprek heeft werkneemster gevraagd waarom zij niet bij het sollicitatiegesprek voor een nieuwe marketeer mocht zijn. De wijze waarop dit gesprek is verlopen is niet wenselijk, maar naar het oordeel van de kantonrechter wel begrijpelijk. De kantonrechter leidt af dat het gesprek tussen partijen emotioneel en mogelijk verwijtend richting de directie is verlopen, maar ook dat de aanleiding voor de houding van werkneemster zijn oorsprong vond in eigen gedrag van de directie. Werkneemster meldt zich ziek. In december 2023 vinden er vervolgesprekken plaats. Aan werkneemster is op 19 december schriftelijk de keuze voorgelegd om door middel van een beëindigingsovereenkomst uit dienst te gaan, dan wel om onder begeleiding van een (arbeids)psycholoog terug te keren in haar eigen functie. Verder hebben partijen eind januari/begin februari – op advies van de bedrijfsarts – gesprekken gevoerd onder leiding van een mediator. Het mediationtraject is voortijdig tot een einde gekomen. Dit alles maakt dat de arbeidsverhouding inmiddels misschien wel verstoord is geraakt, maar dan met name in de

beleving van de directie en niet in een zodanig ernstige en duurzame mate dat van de stichting in redelijkheid niet kan worden verwacht dat zij de arbeidsovereenkomst nog langer laat voortduren. Daarbij is van belang dat de leidinggevende vervangster haar werkzaamheden inmiddels grotendeels heeft hervat. Dat sprake is van een (ernstig en duurzaam) verstoorde arbeidsrelatie tussen de leidinggevende en werkneemster, is niet gesteld of gebleken. Volgens werkneemster hadden zij zeven maanden geleden, dus voorafgaand aan de ziekmelding van de leidinggevende, juist een goede verstandhouding met elkaar. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5827

Zaaknummer: 11072879 \ AZ VERZ 24-18

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: J.C. Broekman en J.C.J. Weterings

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW