

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Bij beoordeling of de arbeidsovereenkomst van werknemer met payrollonderneming wegens disfunctioneren dient te worden ontbonden, wordt eenzelfde beoordelingskader gehanteerd als ingeval werknemer bij de inlener in dienst zou zijn geweest. Ontbinding onder toekenning van vergoeding van € 15.000

Werknemer is in maart 2012 als Professional Services Manager Benelux in dienst getreden van werkgever, een payrollonderneming. Werknemer is uitgeleend aan bedrijf Y. Begin juli wordt werknemer op non-actief gesteld. Y heeft aangegeven de inleenopdracht niet te willen verlengen wegens disfunctioneren van werknemer. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is uitsluitend in dienst getreden van werkgever om te worden uitgeleend aan Y. Voor de beoordeling of de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren dient te worden ontbonden, dient eenzelfde beoordelingskader te worden gehanteerd als ingeval werknemer bij Y op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst zou zijn geweest. Voldoende aannemelijk is dat werknemer niet conform de eisen van Y functioneerde. Werknemer diende sneller te werken, zijn productkennis te verhogen en actiever in projecten te handelen. De gemaakte verwijten zijn niet zodanig om te concluderen dat werknemer in ernstige mate de bekwaamheid en geschiktheid mist om werkzaamheden uit te voeren, zodat van een dringende reden geen sprake is. Aan werknemer is onvoldoende duidelijk gemaakt dat het niet verbeteren van zijn functioneren zou leiden tot het eindigen van de samenwerking. Omdat een vruchtbare samenwerking niet meer te verwachten valt, wordt de arbeidsovereenkomst wegens een vertrouwensbreuk ontbonden. Vanwege de korte duur van het dienstverband biedt strikte toepassing van de kantonrechtersformule geen uitkomst. Een vergoeding van € 15.000 bruto wordt billijk geacht.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-10-2012

Zaaknummer: 1374727 EA VERZ 12-1502