

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van (voormalig) recreatieparkmanager wegens verstoorde arbeidsverhouding die het gevolg is van jarenlange discussies omtrent functioneren, werkdruk en verwijtbare tekortkomingen aan de zijde van werknemer.*Feiten*

Werknemer is in 1986 in dienst getreden bij Stichting Plaswijckpark (hierna: Plaswijckpark). Hij was werkzaam als parkmanager en had tevens een dienstwoning tot zijn beschikking. Op 27 augustus 2008 is werknemer uitgevallen als gevolg van een burn-out. Bij terugkomst is de functie van werknemer geleidelijk gedegradeerd. Dit is onder meer het gevolg geweest van vele functioneringsgesprekken met een matige beoordeling. In juli 2013 is een nieuwe organisatiestructuur geïntroduceerd bij Plaswijckpark, waarbij werknemer wederom een nieuwe functie kreeg. Ook in de volgende jaren is het functioneren van werknemer bekritiseerd. Werknemer gaf hierbij veelal aan grote werkdruk te ervaren. In 2014 is, vanwege veranderingen in de organisatie, aan werknemer meegedeeld dat zijn arbeidsvoorwaarden in lijn dienen te worden gebracht met de feitelijke werkzaamheden die worden verricht. Werknemer heeft hiermee niet ingestemd. In september 2018 heeft de Voedsel- en Warenautoriteit meerdere overtredingen van (veiligheids)voorschriften en achterstallig onderhoud in het park geconstateerd. Werknemer is hierop aangesproken. Ook in 2018 en 2019 hebben gesprekken plaatsgevonden omtrent het functioneren van werknemer. Op 24 januari 2019 is werknemer uitgevallen door ziekte. Het (re-integratie)traject verliep moeizaam en werknemer is uiteindelijk op 11 september 2019 vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Plaswijckpark verzoekt in deze procedure de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege disfunctioneren, verwijtbaar handelen of een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel**Disfunctioneren (d-grond)*

Plaswijckpark heeft de afgelopen decennia een ontwikkeling doorgemaakt. Dit heeft (samen met de persoonlijke omstandigheden van werknemer) invloed gehad op de functie van werknemer. Onder leiding van de huidige parkmanager hebben vanaf 2013 veelvuldig gesprekken ten aanzien van het functioneren van werknemer plaatsgevonden. Vanwege ontevredenheid omtrent het functioneren en het feit dat werknemer een hoge werkdruk ervoer, is zijn functie herhaaldelijk bijgesteld. Partijen hebben dus wel naar de situatie gehandeld, maar dat heeft niet het beoogde effect gehad. Plaswijckpark heeft bij werknemer

echter niet, althans onvoldoende, dwingend aangedrongen op scholing, zodat hij kon werken aan zijn tekortkomingen. Naar aanleiding daarvan is de kantonrechter van oordeel dat onvoldoende grond bestaat om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-grond.

Verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond)

Om begrijpelijke redenen neemt Plaswijckpark de tekortkomingen en de consequenties hiervan hoog op. Ook dit ziet op het functioneren van werknemer, hij gaf immers leiding aan het team dat belast was met het onderhoud van de speeltoestellen, waaraan gebreken zijn geconstateerd. Dat werknemer aandeel heeft gehad in de tekortkomingen staat derhalve vast, evenals dat hij hiervoor verantwoordelijk kan worden gehouden. Die verantwoordelijkheid kan echter niet geheel los worden gezien van hetgeen hierboven is overwogen omtrent het functioneren van werknemer. Hoewel het handelen van werknemer op grond van bovenstaande als verwijtbaar kan worden aangemerkt, acht de kantonrechter dit niet zodanig verwijtbaar dat het zou moeten leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

De kantonrechter oordeelt dat het evident is dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Reeds lange tijd is er kritiek op het functioneren van werknemer, terwijl hij zelf al jarenlang klaagt over werkdruk. Daar waar hij lange tijd als parkbeheerder heeft gefungeerd, is hij vanaf 2008 geleidelijk aan op een lager niveau gaan functioneren, tot frustratie van werknemer. Daar staat tegenover dat deze feitelijke demotie niet gepaard is gegaan met teruggang in salaris, mede tot frustratie van Plaswijckpark. Ook heeft werknemer nog de beschikking over de dienstwoning. Hoewel dit historisch verklaarbaar is, levert het een scheve situatie op ten opzichte van anderen. Plaswijckpark heeft dit (zonder succes) getracht te corrigeren, hetgeen de verhoudingen ook geen goed heeft gedaan. Bij dit oordeel betreft de kantonrechter het verwijtbaar handelen van werknemer en het moeizame re-integratietraject na 24 januari 2019. Bij deze stand van zaken kan niet anders worden geconcludeerd dan dat de arbeidsverhouding is verstoord, zodanig dat van Plaswijckpark niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst derhalve per 1 juni 2020, zonder toekenning van een billijke vergoeding, maar met aanspraak op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:3114

Zaaknummer: 8178596 VZ VERZ 19-20407

Rechters: H.M. van de Ven

Advocaten: L.P. Wille en J. Bletterman

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:67o BW en 7:671b BW