

## RECHTSPRAAK

***Niet is vast komen te staan dat de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, met een dienstverband van 17 jaar, zodanig duurzaam verstoord is. Werkgever heeft werknemer na een incident opgedragen een verbeterplan voor zichzelf en zijn afdeling op te stellen, terwijl niet is gebleken dat het incident aan werknemer was te wijten.***

*Feiten*

Werknemer is op 5 april 2004 bij Hoogvliet B.V. in dienst getreden, laatstelijk in de functie van operationeel manager DC. Werknemer is verantwoordelijk voor de (personeels)planning. In het weekend van 9/10 januari 2021 was werknemer vrij. Op 9 januari 2021 ontving werknemer te circa 18.00 uur een appje van de manager met een foto waaruit bleek dat de vloer veel te vol was gelopen met te verwerken emballage. Werknemer heeft toen direct actie ondernomen. Hij heeft collega's gebeld met het verzoek om zo spoedig mogelijk bij te springen en heeft contact opgenomen met het uitzendbureau om extra mankracht te regelen. Op 10 januari 2021 is werknemer naar Bleiswijk gegaan om daar de leiding te nemen en het werk te organiseren. De programmadirecteur is op enig moment – duidelijk geïrriteerd - het gesprek aangegaan met werknemer. Hij vond het, vanwege de op de werkvloer ontstane situatie, onbegrijpelijk dat één van de assistent-teamleiders naar huis was gegaan toen zijn shift erop zat, en zei: *Hoe kan het dat Y om 5 uur wegloopt? Flikker die gozer eruit. Daar wil je toch niet mee werken.* Vervolgens heeft hij boos tegen werknemer gezegd: *En ik wil met jou ook niet werken! Je krijgt straks een mail van mij en ik wil vanavond antwoord*, om daarna weg te lopen. De programmadirecteur heeft nadien aan werknemer laten weten dat hij dit niet zo had moeten zeggen en heeft hem hiervoor zijn verontschuldiging aangeboden. Naar aanleiding van dit incident hebben werknemer, de manager en de programmadirecteur meermaals met elkaar gesproken. Tijdens die gesprekken hebben de manager en de programmadirecteur zich op het standpunt gesteld dat werknemer onvoldoende grip had op de werkprocessen en onvoldoende sturing gaf. Hem is gevraagd een verbeterplan op te stellen voor zichzelf en de afdeling emballage. Voor zichzelf heeft hij dit niet willen opstellen, omdat hij betwist dat hij disfunctioneert. Bij brief d.d. 12 februari 2021 heeft werknemer om mediation verzocht. De mediation heeft plaatsgevonden en is op 11 maart 2021 beëindigd. Tot een oplossing heeft dit niet geleid. Op 11 maart 2021 heeft Hoogvliet werknemer op non-actief gesteld. Hoogvliet verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsrelatie.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt dat voldoende aannemelijk is geworden dat er, zoals (ook)

Hoogvliet stelt, in de periode voorafgaand aan de mediation geen sprake was van een ernstige, duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. Het is wel aannemelijk geworden dat deze relatie na 9/10 januari 2021 onder druk is komen te staan. Dit is echter niet aan werknemer, maar aan Hoogvliet te wijten. Zij immers is zich op het standpunt gaan stellen dat de op 9/10 januari 2021 op de werkvloer ontstane situatie aan het functioneren van werknemer is te wijten, zonder dat is gebleken dat op basis van deugdelijk onderzoek is vastgesteld welke omstandigheden aan het ontstaan van die situatie hebben bijgedragen, en welke rol het functioneren van werknemer daarbij heeft gespeeld. Ook heeft Hoogvliet de relatie onder druk gezet door van werknemer te verlangen dat hij voor zijn eigen functioneren zelf een verbeterplan zou schrijven, terwijl het, nadat op deugdelijke wijze zou zijn vastgesteld dat er verbeterpunten waren, niet op zijn weg, maar op de weg van Hoogvliet lag om dat (in overleg met hem) te doen. Terecht heeft werknemer daarom geweigerd om voor zijn eigen functioneren een verbeterplan te schrijven. Voorts heeft werknemer het initiatief genomen de relatie te verbeteren. Voor de stelling van Hoogvliet, dat werknemer 'in zijn terugkoppeling aan Hoogvliet een taal en toon gebruikt, die de kwestie als het ware opzweept in plaats van een opening biedt voor een gesprek', is in die brief, en in de overige in het geding gebrachte, van hem afkomstige documenten, geen enkele steun te vinden. Hoogvliet wenst haar stelling verder te onderbouwen met twee e-mails van werknemer. Werknemer heeft zich er terecht tegen verzet dat zij die berichten in het geding zou brengen, omdat partijen zijn overeengekomen om al hetgeen in het kader van de mediation aan de orde komt, geheim te houden. Al met al komt niet vast te staan dat de arbeidsrelatie tussen partijen zodanig duurzaam verstoord is, dat dit er redelijkerwijs toe moet leiden dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 27-05-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2022:6669

**Zaaknummer:** 9087792 EJ VERZ 21-82340

**Rechters:** M. Nijenhuis

**Advocaten:** H.F. Demper en R.C.M. Andriessen

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671 BW