

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst, nu arbeidsverhouding tussen detacheringsbedrijf en interim-professional duurzaam en grondig is verstoord. Voor de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie komt het vooral aan op de waardering van de situatie door de werkgever.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2021 in dienst getreden bij werkgeefster, een detacheringsbedrijf. Laatstelijk vervulde werknemer de functie van interim-professional. De eerste opdracht van werknemer was bij de gemeente Eindhoven. Deze opdracht is per 31 juli 2022 geëindigd. De tweede opdracht was bij het ministerie van VWS, van 15 augustus 2022 tot oktober 2022. Deze opdracht is voortijdig beëindigd. De derde opdracht was bij Sira Consulting in de periode februari 2023 tot 25 maart 2023. Deze opdracht is door werkgeefster beëindigd. Aan werknemer is in maart 2023 tweemaal een voorstel gedaan voor een einde van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft beide voorstellen afgewezen. Bij e-mailbericht van 24 april 2023 heeft werkgeefster werknemer de instructie gegeven op kantoor te komen werken. In die e-mail heeft werkgeefster medegedeeld dat het beleid van werkgeefster bij 'geen opdracht' is dat men (ten minste) 50% van de tijd werkzaam dient te zijn op kantoor. Werknemer heeft geen gehoor gegeven aan die instructie. Op 24 april 2023 heeft werknemer een klacht ingediend bij de vertrouwenspersoon van werkgeefster over het gedrag van de directeur. Deze klacht is ongegrond verklaard. Per 25 april 2023 is werknemer vrijgesteld van werk. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d- dan wel de g-grond.

*Oordeel**Disfunctioneren*

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster niet heeft aangetoond dat zij werknemer tijdig in kennis heeft gesteld van het beweerdelijk disfunctioneren. Voorts blijkt uit twee beoordelingsverslagen van 2022 en 2023 dat werknemer op voldoende niveau functioneerde. Ook blijkt niet dat werknemer een verbetertraject is aangeboden. Niet is vastgelegd wat de afspraken met werknemer waren en wat zijn functioneren op de diverse momenten is geweest. Vastlegging is in een dergelijke situatie cruciaal. Niet kan worden vastgesteld dat werknemer ongeschikt is voor zijn functie. Van een voldragen d-grond is dan ook geen sprake.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter is van oordeel dat op basis van de door werkgeefster naar voren gebrachte feiten en omstandigheden kan worden vastgesteld dat de arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam en grondig is verstoord. Ook ter zitting hebben partijen geen blijk gegeven van vertrouwen in de arbeidsrelatie. Zo heeft werknemer verklaard dat de directeur van werkgeefster liegt en intimideert. Voorts voelt werknemer zich niet veilig op kantoor in het bijzin van de directeur. Het betoog van werknemer dat de verstoring van de arbeidsverhouding in het geheel niet in de weg hoeft te staan aan voortzetting van het dienstverband met werkgeefster verwerpt de kantonrechter. Werknemer miskent daarmee dat in de visie van werkgeefster wel degelijk sprake is van een ernstige verstoring van de verhoudingen. Voor de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie is immers de opinie van de werknemer, hoewel die zeker meeweegt, niet doorslaggevend, maar komt het aan op de waardering van de situatie door de werkgever. Werknemer dient zich voorts te realiseren dat zijn houding en uitlatingen effect hebben op zijn gehele werkomgeving bij werkgeefster. Ten onrechte gaat hij ervan uit dat alleen de werkrelatie met de directeur verstoord zou zijn. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond, onder toekenning van de transitievergoeding van € 4883,53 bruto. De kantonrechter ziet geen aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-09-2023

Zaaknummer: 10573087