

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst gedeeltelijk arbeidsongeschikte senior beleidsadviseur wegens disfunctioneren na re-integratie in tweede spoor

Werknemer was, voordat hij in dienst trad van werkgeefster, werkzaam als directeur van een vereniging. Na een hersenbloeding kon hij deze functie niet meer vervullen en is hij in het kader van zijn re-integratie op 15 oktober 2010 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van senior beleidsadviseur. De arbeidsovereenkomst met de voormalige werkgever is toen met wederzijds goedvinden geëindigd. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens onvoldoende functioneren. Werknemer volgt de werkwijze van werkgeefster niet. Hij houdt zich niet aan gemaakte werkafspraken, aanwijzingen en instructies. Met hem zijn diverse gesprekken gevoerd, die niet tot verbetering hebben geleid.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek is niet gelegen in de gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid van werknemer. Werkgeefster was immers bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst reeds ermee bekend dat werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt was. Werknemer heeft onvoldoende onderkend dat zijn positie bij werkgeefster wezenlijk anders was dan bij de vereniging waar hij voorheen werkte en dat van hem in zijn nieuwe positie een andere houding en ander gedrag verlangd werden. Werkgeefster heeft in dit verband aannemelijk gemaakt dat werknemer in onvoldoende mate zijn gedrag afstemde op instructies en aanwijzingen van werkgeefster en te zeer zijn eigen koers bleef bepalen. Dit komt in feite neer op het niet willen aanvaarden van de veranderde gezagsverhouding en in wezen ook het niet willen aanvaarden van de nieuwe – beperkte – rol binnen de organisatie. Dat deze kennelijke onverenigbaarheid met zijn nieuwe functie en het gebrek aan bereidheid om zich aan te passen, uiteindelijk geleid heeft tot een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is meer dan duidelijk. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wil de kantonrechter het er toch voor houden dat het voor werknemer buitengewoon moeilijk is geweest om zijn oude rol als directeur prijs te geven en zich te schikken in zijn nieuwe situatie. Derhalve wordt uitgegaan van C=1. De stelling dat dienstjaren bij de vereniging meegerekend moeten worden bij het bepalen van de vergoeding wordt niet gevolgd, nu dit dienstverband in 2010 met wederzijds goedvinden is beëindigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-05-2011

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2011:BU6663

Zaaknummer: 1208074

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: D.J. Wentink-Kolk en J.D. de Rooij

Wetsartikelen: 7:685 BW