

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding tussen welzijnsstichting en projectmanager ernstig en duurzaam verstoord. Projectmanager blijft star vasthouden aan oude afspraken over taakinvulling en heeft verhoudingen zelf onder druk gezet door werkgever te betichten van leugens en verdraaiing van de werkelijkheid.*Feiten*

Werknemer is sinds juli 2017 als projectmanager in dienst van werkgever, een organisatie die zich richt op het welzijn van de burgers van de gemeente Pijnacker-Nootdorp en die door de gemeente wordt gefinancierd. Werknemer is vanaf januari 2018 thuis komen te zitten en heeft nauwelijks werkzaamheden verricht. In twee door werknemer gestarte procedures heeft de kantonrechter op 5 juli 2018 geoordeeld dat vanaf eind 2019, als werknemer dan nog in dienst is, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van kracht zal zijn. In het vonnis is verder overwogen dat geen van partijen heeft betoogd dat tussen hen is gesproken over arbeidsvoorwaarden die wezenlijk verschillen van de tot 31 december 2017 gestelde voorwaarden. Op 4 oktober 2018 heeft werkgever aan werknemer een aantal opdrachten gegeven. Werknemer heeft aangegeven dat hij deze opdrachten niet vindt aansluiten bij zijn deskundigheid en bij de afspraken die zijn gemaakt. Ook is tussen partijen ter sprake gekomen dat de samenwerking tussen een aantal collega's en werknemer inmiddels niet meer goed verloopt. Werkgever heeft werknemer met ingang van 1 februari 2019 vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris. Mediation heeft niet geleid tot een oplossing. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Ter onderbouwing daarvan heeft werkgever onder meer naar voren gebracht dat werknemer zich weinig coöperatief heeft opgesteld in de communicatie over de verlenging van de arbeidsovereenkomst, dat er steeds opnieuw discussie bestond over van alles (taken, werkplek, arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden) en dat het merendeel van de collega's niet met werknemer wil samenwerken.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Duidelijk is geworden dat partijen vanaf oktober 2018 in een arbeidsconflict zijn beland en niet in staat zijn gebleken om tot afspraken te komen over de taken die de werknemer zou gaan verrichten en de werklocatie(s). Werknemer blijft daarbij terugrijpen op afspraken die hij eerder met de toenmalige directeur heeft gemaakt over de invulling van zijn taken, hoewel werkgever, in de persoon van de huidige directeur ad

interim, hem duidelijk heeft gemaakt dat de organisatie inmiddels is veranderd. Ook tijdens de zitting is de kantonrechter gebleken dat partijen een geheel andere visie hebben over de taakinvulling van werknemer. Dat sprake is van onder druk zetten, pesten en liegen, zoals werknemer aanvoert, is de kantonrechter niet gebleken. Uit de overgelegde stukken komt het beeld naar voren van een werkgever die erkent dat hij het in de beginperiode niet goed heeft gedaan, maar die vanaf oktober 2018 de consequenties daarvan heeft aanvaard en heeft geprobeerd een nieuwe start met werknemer te maken. In het verslag van 4 oktober 2018 staat dat ook met zoveel woorden vermeld: *“Het bestuur respecteert de uitspraak van de rechtbank en heeft aan [naam] [red: directeur ad interim] gevraagd de werkrelatie weer op te pakken.”* Ook het verzoek om op een locatie van werkgever te komen werken kan de kantonrechter niet plaatsen in een sfeer van onder druk zetten of pesten. Werkgever heeft toegelicht dat hij dit heeft gedaan in het kader van herstel van het vertrouwen, het opbouwen van een goede werkrelatie met collega's en het duidelijk maken dat werknemer weer voor de organisatie zou werken. Dit komt de kantonrechter niet onredelijk voor, mede gelet op de lange tijd die werknemer toen al thuis had gezeten. Ook hier blijft werknemer echter vasthouden aan oude afspraken. Anders dan werknemer is de kantonrechter van oordeel dat de verstoorde arbeidsverhouding zich niet beperkt tot de directeur ad interim, maar ook betrekking heeft op de medewerkers en het niveau van het bestuur raakt. Als onweersproken heeft werkgever immers naar voren gebracht dat de medewerkers die destijds hebben gereageerd op de vraag of zij bereid waren individueel in gesprek te gaan met werknemer de helft van het totaal betrof en dat deze medewerkers nog steeds werkzaam zijn bij werkgever. Door daarnaast werkgever te betichten van het aandragen van valse redenen, leugens, verdraaiingen van de werkelijkheid en onder druk zetten en pesten, zonder dat dit uit de stukken blijkt, heeft werknemer de verhoudingen zelf onder druk gezet. Herplaatsing acht de kantonrechter niet mogelijk en dit ligt ook niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, onder toekenning van de transitievergoeding van € 3.748,93. De kantonrechter ziet geen aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:1159

Zaaknummer: 8161451 EJ VERZ 19-87157

Rechters: S.M. de Bruijn

Advocaten: C.M. Bom

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW