

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een restaurator op de grond. De kantonrechter stelt voorop dat werknemer een bevlogen vakman is. Het is echter ook juist in die bevlogenheid dat de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever verstoord is geraakt.

Feiten

Op 1 mei 2014 is werknemer in dienst getreden bij Stichting tot beheer van het Museum Boerhaave, Rijksmuseum voor de geschiedenis van de natuurwetenschappen en van de geneeskunde (hierna: werkgever). Laatstelijk was werknemer werkzaam als restaurator. In de functieomschrijving van restaurator is omschreven dat de restaurator functioneel leiding ontvangt van de senior adviseur restauratie (hierna: de SAR). Van 6 april 2021 tot 7 maart 2022 was werknemer arbeidsongeschikt wegens ziekte. In die tijd is een nieuwe SAR aangesteld. Werkgever en werknemer hebben na aanstelling van de nieuwe SAR meermaals gecorrespondeerd over de inhoud en invulling van de werkzaamheden van werknemer, waarbij werknemer telkens heeft aangegeven niet duidelijk te vinden wat van hem wordt verwacht terwijl werkgever telkens heeft aangegeven een bepaalde mate van zelfredzaamheid te verwachten van werknemer. Op 19 december 2022 is werknemer opgeroepen voor een gesprek wegens werkweigering en het bewust niet volgen van procedures. Na dit gesprek is een mediationtraject opgestart. Op 18 april en 23 mei 2023 heeft de mediator bevestigd dat de mediationtrajecten niet tot een oplossing hebben geleid. Werkgever verzoekt in onderhavige procedure de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever legt hieraan ten grondslag dat na wisseling van de SAR-functie grote problemen zijn ontstaan in de houding en opstelling van werknemer waaruit is op te merken dat hij de SAR niet accepteert als leidinggevende. Volgens werkgever neemt werknemer de positie in dat hij niets meer zelf kan oppakken of uitvoeren zonder strikte instructies van de SAR, terwijl hij voorheen als volwaardig restaurator met eigen initiatieven opereerde. Werknemer verweert zich tegen dit verzoek en verzoekt voorwaardelijk, voor zover de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden, om toekenning van een transitievergoeding, een eindafrekening, toepassing van de wettelijke opzegtermijn en een billijke vergoeding. Ook vordert werknemer dat werkgever wordt veroordeeld tot vergoeding van zijn openstaande reiskosten ad € 590,78 netto.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 januari

2024 en oordeelt als volgt. Werkgever heeft volgens de kantonrechter voldoende feiten en omstandigheden naar voren gebracht waaruit volgt dat de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer zodanig is verslechterd dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter stelt voorop dat werknemer een bevlogen vakman is met een grote passie voor zijn werk. Het is echter ook juist in die bevlogenheid dat de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever verstoord is geraakt. Alhoewel werknemer in diverse werkopdrachten en werkoverleggen met goede bedoelingen onduidelijkheden heeft aangekaart om de organisatie te verbeteren, miskent werknemer volgens de kantonrechter dat het aan werkgever is om de functies binnen het bedrijf in te vullen en vast te leggen. Werknemer heeft daarentegen uit eigen visie steeds voortdurend zaken ter discussie gesteld en daar ook naar gehandeld. Partijen zijn derhalve volgens de kantonrechter uit elkaar gegroeid in hun visie op de werkzaamheden van werknemer en partijen hebben elkaar in een gesprek, en zelfs in mediation, ook niet meer kunnen vinden. De aanhoudende bezwaren en reacties van werknemer hebben geleid tot een steeds moeizamere omgang tussen partijen. Herplaatsing ligt in dit geval dan ook niet in de rede. Nu niet in geschil is dat werknemer een transitievergoeding toekomt, wijst de kantonrechter dit voorwaardelijk tegenverzoek toe. Werknemer komt echter geen billijke vergoeding toe, omdat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever geen sprake is. Wel heeft werknemer recht op een financiële afwikkeling, waarbij werknemer ook recht heeft op een bedrag van € 253,44 aan reiskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:22039

Zaaknummer: 10613031 \ EJ VERZ 23-83356

Rechters: M.S. Vonck

Advocaten: C.A. de Weerdt en M.A.A. van Assen

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