

RECHTSPRAAK

werknemer/Stork Nederland B.V.

Niet erkennen van nieuwe leidinggevende na ongelukkige reorganisatie leidt tot g-grond. Onzorgvuldig degraderen van werknemer leidt niet tot ernstig verwijtbaar handelen.

Werknemer is vanaf 1997 in dienst getreden van (de rechtsvoorgangers van) Stork. Eind 2014 voert Stork een organisatiewijziging door waardoor werknemer van Projectleider wordt ingedeeld als 'gloeier' en formeel een andere leidinggevende krijgt. Er ontstaat vervolgens discussie naar aanleiding van een functioneringsgesprek/-verslag. Werknemer meent dat het gesprek niet heeft plaatsgevonden en wenst in ieder geval niet door x (de nieuwe leidinggevende) beoordeeld te worden. Werknemer volhardt in het standpunt dat hij geen beoordeling wens door X. Stork geeft als alternatief een functie in Limburg (in plaats van Rotterdam). Werknemer blijft zich melden in Rotterdam. In de bestreden beschikking van 8 april 2016 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen (op de primaire e-grond) ontbonden per 1 juli 2016, aan werknemer een transitievergoeding van € 30.327,19 bruto toegekend en werknemer veroordeeld in de proceskosten van Stork. Daarbij heeft de kantonrechter overwogen dat nu werknemer ondanks waarschuwingen van Stork blijft weigeren zich te voegen naar de door Stork ingerichte organisatie en hij tevens het hem geboden alternatief heeft afgewezen, sprake is van omstandigheden die leiden tot het oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, zodanig dat van Stork in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Van verwijtbaar handelen is geen sprake. Stork heeft eenzijdig de functie van werknemer gewijzigd. Bovendien is werknemer dit kenbaar gemaakt tijdens een plenaire presentatie waarin werknemer plotseling zijn naam zag onder de groep 'Gloeiers'. Dat werknemer dit ervaarde als een degradatie en vervolgens weigerde verantwoording af te leggen aan X, is niet onbegrijpelijk. Naar het oordeel van het hof zijn de verhoudingen tussen partijen wel onherstelbaar verstoord. Werknemer heeft geweigerd X te accepteren als zijn leidinggevende. Zoals Stork terecht naar voren heeft gebracht, is voor het goed functioneren van een werknemer, maar ook van het team waarin de werknemer werkzaam is, van belang dat de werknemer samenwerkt met zijn leidinggevende. Werknemer heeft het aanbod van Stork om een alternatieve functie uit te oefenen, in een ander team en onder een andere leidinggevende, geweigerd. Zoals hiervoor aan de orde kwam, heeft Stork te weinig oog gehad voor het gevoel van degradatie dat werknemer overhield aan het feit dat hij (kennelijk) ingedeeld was als Gloeier. Stork had, bij voorkeur voorafgaand aan de werkbespreking op 18

september 2014, met werknemer moeten bespreken dat en waarom zijn functie zou worden gewijzigd. Dat Stork dit heeft nagelaten is echter niet ernstig verwijtbaar. Dat Stork bewust heeft aangestuurd op het verstoren van de arbeidsverhouding is het hof niet gebleken.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:3678

Zaaknummer: 200.194.990/01

Rechters: C.J. Frikkee, S.R. Mellema en F. Damsteegt-Molier

Advocaten: J. Berkouwer en N.M. Wolters

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW