

RECHTSPRAAK

Geen ontbinding noch wijziging van functie wegens vermeend directief en intimiderend gedrag. Verklaringen van collega's onvoldoende.*Feiten*

Werknemer (1970) is sinds 1 mei 2001 in dienst van PPG in de functie van supervisor production in de verffabriek Uithoorn (verder VFU). In 2019 is werknemer uitgevallen met overspannenheid, depressiviteit en PTSS. Er is een verbetertraject gestart. Werknemer heeft in het kader hiervan onder meer een coachingstraject gevolgd, en daarnaast heeft hij tijdelijk werkzaamheden verricht in de verffabriek Amsterdam (VFA). In november 2022 maakt werknemer kenbaar weer terug te willen naar VFU. Begin december 2022 heeft een 15-tal medewerkers van VFU anoniem een verklaring afgelegd over werknemer. Werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden. Volgens PPG is sprake van verwijtbaar handelen door werknemer (de e-grond), ongeschiktheid van werknemer voor zijn functie (de d-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond), dan wel een cumulatie van deze gronden (de i-grond). Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter het ontbindingsverzoek van PPG afgewezen en PPG veroordeeld om werknemer binnen zeven werkdagen na betekening van de (bestreden) beschikking toe te laten tot ofwel de functie van supervisor production in de VFA, ofwel tot een voor werknemer passende functie in een van de vestigingen van PPG (met uitzondering van de VFU). De door PPG naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren naar het oordeel van de kantonrechter geen redelijke grond voor ontbinding op, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW. Daartoe heeft de kantonrechter overwogen dat werknemer, voordat hij arbeidsongeschikt werd, naar behoren gefunctioneerd heeft. In het licht van het beweerde verwijtbaar handelen is van belang dat het moeilijk verklaarbaar is dat medewerkers uit het team van werknemer in december 2022, als er sprake van is dat werknemer zijn werk weer zal hervatten in de VFU, opeens met een serie verwijten komen terwijl werknemer toen al 2,5 jaar niet werkzaam was geweest. Het heeft er vervolgens alle schijn van dat PPG (geschrokken van de verwijten) kost wat kost wilde voorkomen werknemer weer aan het werk te laten gaan, terwijl PPG op 11 november 2022 werknemer nog als mogelijkheid heeft geboden te hervatten in zijn eigen functie in de VFU, zij het met een verbetertraject. In dat licht valt niet in te zien dat dit daarna plots wijzigde, ook al zouden er collega's zijn die kritiek op werknemer hadden. Dat had op zijn minst met werknemer besproken moeten worden. Van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. Voorts heeft PPG naar het oordeel van de kantonrechter niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden de ontbinding toch rechtvaardigt. De i-grond biedt PPG daarom ook geen soelaas.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen sprake van disfunctioneren of verwijtbaar handelen wegens directief gedrag

De kantonrechter heeft de e-grond en de daarmee (in de visie van PPG) samenhangende d-grond terecht aanwezig geacht, althans van onvoldoende gewicht om de gevraagde ontbinding te kunnen dragen. Tussen partijen staat vast dat PPG aan werknemer op 22 november 2022 (onder meer) heeft aangeboden om in zijn eigen functie (supervisor in VFU) te hervatten. Het moge zo zijn dat een aantal medewerkers in het team waaraan werknemer leiding gaf dat vervolgens niet zag zitten, maar van PPG had verwacht mogen worden dat de uit het AWWN-onderzoek blijkende verwijten aan het adres van werknemer (die zowel voor haar als voor werknemer 'nieuw' waren en de feitelijke grondslag vormen voor de stelling van PPG dat sprake is van een e-grond en/of een d-grond) met hem en met de betreffende teamleden besproken zouden worden. Daarbij is van belang dat werknemer op het moment dat deze verwijten opkwamen al ruim 2 jaar ziek thuis zat en dus ook al 2 jaar geen leiding meer had gegeven aan het betreffende team. De feitelijke gedragingen waarover de teamleden (ruim 2 jaar na dato) klaagden, hebben immers betrekking op de wijze van functioneren van werknemer.

Functiewijziging

Het aanbod supervisor te Tiel is reeds niet passend omdat dit door de combinatie van reistijd (ruim 2 uur per dag), aanmerkelijk lager salaris (de ploegtoeslag komt dan uiteindelijk te vervallen) en afgetopte reiskostenvergoeding (waardoor een substantieel deel van de daadwerkelijke reiskosten ten laste van werknemer zou komen) als een aanmerkelijk slechter aanbod beschouwd dient te worden dan zowel de condities waaronder werknemer dit aanbod tijdelijk aanvaard heeft (in afwachting van de beslissing in dit hoger beroep), als het aanbod dat het hof wel passend acht, namelijk de functie van supervisor in de VFA te Amsterdam (mét behoud van salaris, veel minder reistijd en volledige reiskostenvergoeding). Het aanbod Operator C in de VFA was eveneens niet passend, zowel omdat de functie aanmerkelijk lager ingeschaald is (drie niveaus), als omdat het geen leidinggevende functie is, waardoor het alleen om die reden al onvergelijkbaar en daarmee niet passend is. Daarbij overweegt het hof dat van PPG verwacht mocht worden, zeker ook gelet op het eerdere aanbod aan werknemer van 11 november 2021 dat hij als supervisor in de VFU mocht hervatten, dat aan werknemer een van de (toen/nadien/thans) beschikbare functies van supervisor in de VFA zou worden aangeboden. Er was onvoldoende grond om werknemer 'slechts' de aanmerkelijk lager gewaardeerde functie van Operator C in de VFA aan te bieden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1159

Zaaknummer: 200.333.531/01 en 200.333.555/01

Rechters: H.T. van der Meer, G.C. Boot en A.S. Arnold

Advocaten: A.M. Wevers en H.C. Tonino

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e