

RECHTSPRAAK

Werknemer (49 jaar) is sinds 1977 werkzaam bij (de rechtsvoorganger van) Menzies. Menzies is sinds enige tijd bezig met een reorganisatie. Deze reorganisatie houdt onder meer in dat 5 van de 10 collega's van werknemer zullen worden ontslagen. Menzies heeft hierover advies gevraagd aan de OR. Werknemer heeft in oktober een e-mail gestuurd aan zijn medecollega's en de OR waarin hij een alternatief voor reorganisatie voorstelt. In reactie hierop heeft Menzies werknemer op non-actiefgesteld en verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De direct leidinggevende van werknemer en zijn superieur voelen dat hun gezag door de notitie van werknemer van 24 oktober 2008 is ondermijnd en dat terwijl werknemer voordien al een paar keer gewaarschuwd was voor afwijkend gedrag. De kantonrechter kan hen daarin niet volgen. Uit niets blijkt dat werknemer disloyaal is geweest aan een besluit van de leiding. De besluitvorming was nog in het stadium waarin het OR-advies werd afgewacht. Werknemer noch zijn collega's zijn door Menzies betrokken of geraadpleegd in de loop van dat proces. Eerst nadat de OR om advies was gevraagd, zijn werknemer en zijn collega-duty managers van de plannen op de hoogte gesteld. Het staat Menzies als werkgever vrij die weg te volgen, maar het mag dan geen verbazing wekken dat een medewerker als werknemer in een later stadium meedenkt en probeert de leiding en de OR te winnen voor de door hemzelf bedachte alternatieven. Werknemer had al vernomen dat hij wat zijn functie betreft niet in de "gevaarzone" verkeerde. Dat hij een voorstel heeft gedaan tot het behoud van het aantal duty managers hield dus geen verband met zijn persoonlijk belang. Werknemer had hiermee kennelijk de bedoeling om in het belang van de organisatie een bijdrage te leveren aan de discussie over de reorganisatieplannen. Menzies had zijn voorstel eenvoudigweg terzijde kunnen leggen, desgewenst onder mededeling daarvan aan de OR. Waarom Menzies dat niet gedaan heeft maar in plaats daarvan is overgegaan tot schorsing, en het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, valt niet goed te begrijpen. Dit geldt eens te meer nu werknemer al 31 jaar bij Menzies in dienst is, zich altijd al een betrokken werknemer heeft betoond, en zijn werk ook overigens naar tevredenheid van Menzies heeft uitgevoerd.

Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-12-2008

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2008:BHo412

Zaaknummer: 405076/AO VERZ o8-834

Wetsartikelen: 7:685 BW