

RECHTSPRAAK

werknemer/Océ-Technologies B.V.

Functiewijziging wegens slecht leidinggeven voldoet niet aan de eisen van Stoof/Mammoet indien niet eerst een verbetertraject is doorlopen. Wijziging op grond van artikel 7:660 BW faalt

Werknemer is sinds 1 augustus 1986 in dienst bij Océ. In de loop der jaren heeft werknemer in de functie van medewerker R&D de rol van Kritisch Functieverantwoordelijke op functieniveau 24 bereikt. Van R&D-medewerkers op functieniveau 23 wordt verwacht dat zij een zelfstandige bijdrage leveren aan lopende onderzoeken en daarbinnen tevens vernieuwend zijn. Een werknemer op functieniveau 24 heeft extra verantwoordelijkheden in het proces, te weten het coördineren van de werkzaamheden van zijn of haar team en het onderhouden van contacten met derden. In diverse beoordelingsgesprekken vanaf 2007 is werknemer gewezen op zijn rol en functie als leidinggevende, in het bijzonder in het coachen van zijn teamleden en tijdig signaleren van problemen. Bij brief van 25 oktober 2012 heeft Océ aan werknemer alternatieve activiteiten aangeboden en hem bericht dat hij met ingang van 1 januari 2013 wordt ingeschaald in salarisgroep 23. Als reden wordt vermeld dat de in de beoordelings- en MM-gesprekken besproken verbeterpunten cruciale faalfactoren zijn gebleken. Ter compensatie van de hieruit voortvloeiende inkomensachteruitgang wordt, met verwijzing naar de cao van Océ, een financiële regeling voorgesteld die erop neerkomt dat het verschil in huidig en toekomstig salaris in de vorm van een Persoonlijke Toeslag SchaalSalaris (PTSS) wordt opgevangen. De PTSS wordt in vijf jaar in gelijke delen afgebouwd. Dit houdt in dat werknemer per 1 januari 2018 het salaris overeenkomstig salarisgroep 23 zal ontvangen. De interne Commissie van Beroep van Océ heeft geoordeeld dat de functiewijziging te snel en zonder goed overleg is doorgevoerd. Werknemer vordert thans wedertewerkstelling in zijn oude functie (schaal 24).

Het hof oordeelt als volgt. Allereerst toetst het hof of is voldaan aan de voorwaarden van Stoof/Mammoet. Naar het oordeel van het hof had Océ in dit geval geen aanleiding tot het doen van een voorstel tot wijziging. In de beoordelingen en de MM-formulieren over 2007 t/m 2011 blijkt weliswaar van specifieke aandachtspunten met betrekking tot het functioneren van werknemer, maar niet blijkt hieruit dat tijdens de beoordelings- of ontwikkelgesprekken duidelijke afspraken zijn gemaakt over het verbeteren van deze punten. De stellingen van Océ dat in 2008 is geopperd dat werknemer een specifiek op de beïnvloeding van de organisatie gerichte opleiding ('NLP-opleiding') zou volgen maar dat werknemer van deze mogelijkheid geen gebruik heeft gemaakt, en dat werknemer ook geen andere door Océ aangeboden 'middelen' heeft benut om te werken aan zijn verbeterpunten, doen hieraan niet af. Inderdaad

blijkt uit de MM-formulieren dat aan werknemer mogelijkheden zijn geboden om te werken aan zijn 'leer- en ontwikkelpunten', maar niet blijkt hieruit dat de urgentie van verbetering is benadrukt, dat in dat verband afspraken zijn gemaakt over de wijze waarop aan verbetering gewerkt diende te worden (zoals het – verplicht – volgen van een bepaalde opleiding of het krijgen van begeleiding) en binnen welk tijdstraject verbetering gerealiseerd diende te worden. Dit klemmt temeer nu het functioneren van werknemer over de periode 2007 t/m 2011 is beoordeeld met 'zeer goed' tot 'goed'. De functiewijziging kan evenmin gestoeld worden op artikel 7:66o BW. De stelling dat werknemer de functiewijziging zou hebben geaccepteerd, wordt eveneens verworpen. Volgt toewijzing vordering werknemer.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-10-2013

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2013:4424

Zaaknummer: HD 200.125.133/01

Rechters: C.E.C.J. Ponsioen, M.J.H.A. Venner-Lijten en W.H.B. den Hartog Jager

Advocaten: W.H.A. Bos en Ph.C. van der M Ven

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:66o BW