

RECHTSPRAAK

Strukton Worksphere B.V./werknemer

Bijzondere karakterstructuur van werknemer vergt van werkgever een aangepaste methodiek om kwesties van discipline en procedures niet te laten uitmonden in een gezags- of prestigeconflict. Werknemer verdient nog een laatste kans en er dient een serieuze poging te worden ondernomen om wederzijds vertrouwen te herstellen. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Werknemer is sinds 1996 in dienst van Strukton. Laatstelijk is hij werkzaam in de functie van 'Service Monteur 02'. Sinds 2012 bestaat er kritiek op het functioneren van werknemer. Vervolgens zijn diverse conflicten ontstaan, onder andere over de bedrijfsauto en het zonder toestemming afwezig zijn op het werk. In juli 2014 is het functioneren van werknemer als onvoldoende beoordeeld. Strukton verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en legt daaraan ten grondslag dat werknemer verwijtbaar tekortschiet in het nakomen van de interne regels binnen Strukton en in het zich conformeren aan de werkwijze van Strukton. Werknemer negeert structureel instructies en regels, toont geen enkel inzicht in de noodzaak om zich aan die instructies en regels te houden en voldoet daardoor niet aan de functie-eisen die Strukton stelt ten aanzien van de naleving van interne regels. Het verweer van werknemer strekt primair tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor het eerst in 2012 en ingrijpender in de jaren 2013 en 2014 zijn tussen partijen fricties ontstaan (onder meer) over de wijze van aanvragen van verlof/vakantie en de daarmee samenhangende afwezigheid van werknemer, het invullen van een 'Verklaring verbod op privégebruik' ten aanzien van de bedrijfsauto, het invullen van weeklijsten in KEUR en het invoeren van een 'Persoonlijk Profiel' in SuccesFactors. In de kern gaat het daarbij steeds om disciplinaire kwesties, waar werknemer zijn kijk op gebreken in het door Strukton gehanteerde systeem en de daaraan tevens verbonden bezwaren voor waarborging van de persoonlijke levenssfeer plaatste tegenover het verlangen van Strukton dat regels en procedures strikt gevolgd worden. Uit de stukken en het verhandelde ter zitting komt een beeld naar voren van een niet-doorsnee werknemer, een man met een 'gebruiksaanwijzing', een persoon die zijn principes niet verloochent. In een bepaald opzicht (ook waar het gaat om vakantieaanvragen en het invullen van schema's en profielen) gaat het om wél belangrijke kwesties, nu zij alle rechtstreeks de goede bedrijfsvoering bij Strukton en de daarvoor noodzakelijke uniformiteit in te volgen procedures raken. Strukton kan zich uiteraard tegenover de eisen van een transparante bedrijfslijn en de wenselijkheid van

uniformiteit niet permitteren een permanente uitzonderingspositie voor werknemer te creëren. Toegegeven moet worden dat het in dat licht voor Strukton niet altijd eenvoudig zal zijn geweest om te gaan met een bovenmatig kritische werknemer. Zonder hiermee echter precedents ten opzichte van andere werknemers te (willen) geven, had Strukton bij de aanpak van dit probleem net iets meer dan zij gedaan heeft, rekening moeten en kunnen houden met de bijzondere persoon die werknemer is. Iemand met karaktertrekken die hem kennelijk uitermate geschikt maken voor zijn (technische) werk als zodanig, maar die voor de inpassing in het normale dagelijkse werkproces (op bepaalde onderdelen) een bijzondere ‘gebruiksaanwijzing’ vergen. Waar ieder ander al lang gekozen had voor het invullen van een formulier dat hem het gebruiksrecht van een bedrijfsauto met alle gemakken van dien zou opleveren, kiest werknemer ervoor eerst een principieel debat tot het einde te voeren dat alleen maar persoonlijk nadeel oplevert. Met zijn onbetwiste verdiensten voor de onderneming van Strukton in de voorbije jaren verdient deze werknemer echter een laatste kans. Niet uitgesloten mag worden dat het vertrouwen over en weer alsnog hersteld wordt en in ieder geval is het noodzakelijk en wenselijk dat daartoe een serieuze poging wordt ondernomen met inzet van beide kanten en waar nodig onder professionele externe (bege)leiding. Zeker nu werknemer er ten volle blijk van gegeven heeft dat hem de risico’s van zijn gedrag duidelijk zijn en dat het hem ernst is terug te keren in actieve dienst van Strukton. Werknemer lijdt onder de situatie, zo is tijdens de zitting zichtbaar geworden. Op dit moment is daarom een ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet aangewezen. Bij partijen ligt de verantwoordelijkheid om binnen afzienbare tijd tot afspraken te komen, waarbij werknemer zich dient te voegen naar de wensen van Strukton om zich in bepaalde mate te conformeren aan de normale bedrijfsdiscipline. Afgesproken kan worden dat partijen een tussenpersoon aanwijzen die daarin – en ook voor de toekomst, mocht zich weer een dergelijke impasse voordoen – kan bemiddelen of sturen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-01-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:502

Zaaknummer: 3530872 AZ VERZ 14-231

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: S.B. Bijkerk en M.E.F. Bredo

Wetsartikelen: 7:685 BW