

RECHTSPRAAK

Stork Technical Services Nederland B.V./werknemer

Werknemer blijft weigeren zich te voegen naar de door Stork ingerichte organisatie, waarbij hij per jaar een functionerings- en een beoordelingsgesprek met zijn leidinggevende dient te voeren. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van verwijtbaar handelen van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 2 september 1997 gestart met werkzaamheden op uitzendbasis bij een rechtsvoorganger van Stork. Aanvankelijk was de heer Z leidinggevende van werknemer. Met ingang van 25 september 2014 heeft Stork de organisatie aangepast en heeft werknemer een nieuwe leidinggevende gekregen, de heer A (hierna: A). Werknemer heeft herhaaldelijk aangegeven niet te willen worden beoordeeld door de heer A, hierover is meermaals gecorrespondeerd tussen werkgever en werknemer. Werkgever heeft werknemer uiteindelijk drie opties gegeven: accepteren dat A als leidinggevende fungeert, ontslag nemen, of overgeplaatst worden. Werknemer heeft geen van de opties geaccepteerd. Bij e-mailbericht van 28 januari 2016 heeft K aan werknemer onder meer bericht dat werknemer niet meer op het werk hoeft te verschijnen in afwachting van de ontslagprocedure. Het verzoek van Stork strekt tot ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen van werknemer dan wel op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Gebleken is dat Stork na de fusie met HW binnen de unit waar werknemer werkzaam is, wijzigingen heeft doorgevoerd. Deze wijzigingen hadden onder meer tot gevolg dat werknemer een nieuwe leidinggevende kreeg in de persoon van A, met wie hij voortaan zijn jaarlijkse functionerings- en beoordelingsgesprekken diende te voeren. Vast is komen te staan dat ondanks de verzoeken van zijn leidinggevende werknemer heeft geweigerd om met A zijn functionerings- en beoordelingsgesprek te voeren, ook nadat werknemer met een medewerker van personeelszaken heeft gesproken en hij schriftelijk is gewaarschuwd dat hij zich aan de binnen Stork geldende regels dient te houden. Nu werknemer ondanks de waarschuwingen van Stork blijft weigeren zich te voegen naar de door Stork ingerichte organisatie, waarbij hij per jaar een functionerings- en een beoordelingsgesprek met zijn leidinggevende dient te

voeren, en hij tevens het aan hem geboden alternatief om bij een andere unit en onder een andere leidinggevende aan de slag te gaan heeft afgewezen, is er sprake 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. De door werknemer aangevoerde omstandigheden maken dat niet anders. Vanwege de verwijtbare handelwijze ligt herplaatsing van werknemer binnen de organisatie van Stork niet in de reden. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a jo. 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Stork heeft aangevoerd dat van ernstig verwijtbaar handelen sprake is, zodat bij ontbinding aan werknemer geen transitievergoeding behoort te worden toegekend. Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen de gedragingen van werknemer niet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen als bedoeld in de zin van artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW, zodat Stork gehouden is aan werknemer een transitievergoeding te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-04-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:10399

Zaaknummer: 4851404 VZ verz 16-3239

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: N.M. Wolters

Wetsartikelen: 7:669 aanhef BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b lid 1 BW en 7:673 lid 7 onderdeel c BW