

RECHTSPRAAK

Van Iperen B.V./werknemer

Werknemer wil/kan zich niet conformeren aan nieuwe structuur en werkwijze werkgever na jarenlang dienstverband. Ontbinding wegens verstoorde verhouding. (Neven)verzoek tot instellen OR afgewezen wegens onvoldoende connexiteit en belang.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 1988 bij Van Iperen in dienst getreden. Vanaf 2010 zijn er in toenemende mate discussies ontstaan tussen werknemer en het management van Van Iperen over verschillende zaken. Tussen werknemer en D (nieuwe algemeen directeur) hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden over zaken binnen Van Iperen waar werknemer het niet mee eens was. Op 10 maart 2016 is werknemer voor 50% uitgevallen voor zijn werk, wegens spanningsklachten. Per november 2016 is hij volledig arbeidsongeschikt geraakt. In de periode december 2016 tot en met oktober 2017 heeft mediation plaatsgevonden. De bedrijfsarts heeft op 10 oktober 2017 geadviseerd tot re-integratie in de eigen functie en om ook een tweede spoor re-integratietraject op te starten. Op 21 november 2017 is aan werknemer medegedeeld dat hij kan re-integreren in zijn oude functie, mits hij zich conformeert aan de bestaande procedures, hiërarchie/structuur, herindeling van taken en het sectorplan, alsmede afscheid neemt van zijn rol als 'ombudsman'. Op 7 december 2017 heeft werknemer een 23 pagina's en 7 bijlagen tellend conceptmemo gestuurd en nogmaals op papier gezet wat er volgens hem in het verleden is voorgevallen en heeft hij nogmaals zijn onvrede geuit over tal van zaken. Werknemer heeft tevens gemeld dat het vertrouwen zoek is en dat hij de indruk heeft gekregen te zijn weggepest. D (de algemeen directeur) heeft werknemer bij brief van 15 december 2017 geantwoord dat uit hetgeen hij in zijn memo heeft aangevoerd volgt dat nu volledig moet worden ingezet op het tweede spoor re-integratietraject. Vanaf 5 februari 2018 is werknemer niet langer arbeidsongeschikt is. Van Iperen heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van de g- dan wel h-grond. Werknemer verzoekt onder meer toekenning van een billijke vergoeding, transitievergoeding en schadevergoeding. Werknemer verzoekt tevens Van Iperen te gelasten een OR in te stellen en in stand te houden.

Oordeel

Instellen OR

Van een met het einde van de arbeidsovereenkomst samenhangende vordering is in het onderhavige geval echter geen sprake. Het verzoek zal dan ook worden afgewezen. Dit neemt

niet weg dat Van Iperen, gelet op het aantal werknemers dat inmiddels bij haar in dienst is, wettelijk verplicht is een OR in te stellen.

Verstoorde arbeidsrelatie

Het beeld dat uit de overgelegde stukken en de standpunten van beide partijen naar voren komt, is dat werknemer gedurende vele jaren naar tevredenheid van Van Iperen zijn werkzaamheden heeft uitgevoerd en dat hij is aan te merken als een zeer betrokken en kritische werknemer. Voorts komt ook naar voren dat werknemer bij herhaling verschillende kritiekpunten bij zijn leidinggevendenden naar voren heeft gebracht en dat tussen hem en Van Iperen in de loop van de jaren een toenemend verschil van inzicht is ontstaan over de koers, de structuur, de hiërarchie en de werkwijze van Van Iperen. In het gesprek van 21 november 2017 heeft Van Iperen werknemer opnieuw de mogelijkheid geboden zijn oude werkzaamheden weer te gaan uitvoeren, op de locatie in Westmaas, mits werknemer zich zou kunnen conformeren aan onder meer de bestaande procedures en hiërarchie/structuur. Tijdens dit gesprek heeft werknemer zich wederom kritisch uitgelaten, ook over de nieuwe leidinggevende onder wie hij dan zou komen te werken en heeft hij nog niet willen antwoorden op de vraag of hij wilde re-integreren in zijn eigen functie. Als klap op de vuurpijl heeft werknemer het memo van 7 december 2012 gestuurd. Dit memo toont op geen enkele wijze aan dat werknemer bereid was het verleden achter zich te laten en op constructieve wijze te gaan werken aan zijn re-integratie bij Van Iperen. Uit de hiervoor genoemde gang van zaken volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat inmiddels sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van Van Iperen niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek wordt dan ook toegewezen op basis van de g-grond. Partijen zijn het erover eens dat werknemer de transitievergoeding toekomt.

Billijke vergoeding/schadevergoeding

Tijdens de (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid van werknemer is een aantal zaken voorgevallen die niet de schoonheidsprijs verdienen, zoals het aanspreken van werknemer op het niet verschijnen op vergaderingen en het toepassen van een – op zichzelf toelaatbare – korting van 30% op het doorbetalen van het salaris na 21 maanden arbeidsongeschiktheid. Dit is echter niet aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen van Van Iperen. Ook het voornemen tot overplaatsing is niet aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen, gelet op de context waarin dit besluit is genomen en de gesprekken die hierover hebben plaatsgevonden. Gelet op het voorgaande ziet de kantonrechter geen aanleiding om een billijke vergoeding dan wel schadevergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:3490

Zaaknummer: 6687116 HA VERZ 18-23

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: S.O. Voogt en S.J. Nauta

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671 lid 8 BW, 7:671c BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:686 BW en 7:686a lid 3 BW