

RECHTSPRAAK

Het beroep van werknemer op een terugkeergarantie is geen verwijtbaar handelen. Werkgever had duidelijker moeten zijn over de (arbeids)voorwaarden van de overstap, dient werknemer weder te werk te stellen in zijn eigen functie en een reële poging te ondernemen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2001 bij Centraal Boekhuis B.V. (hierna: CB) in dienst. Tot 1 januari 2021 was werknemer werkzaam in de functie van inslagbeheerder (thans Stock & Quality Engineer genaamd) op de afdeling Hoogbouw en inkomende goederen. Bij brief van 14 januari 2021 schrijft de directeur van CB aan werknemer onder meer over een functiewijziging naar logistiek analist per 1 januari 2021. Verder is in de brief een evaluatiemoment en terugkeergarantie opgenomen. Werknemer heeft de brief van 14 januari 2021 niet voor akkoord getekend maar is wel begonnen in de functie van logistiek analist op de afdeling vervoer. Naast de werkzaamheden in deze functie is werknemer werkzaamheden blijven verrichten binnen het project Bakkenmagazijn. Op 8 april 2021 heeft werknemer aan zijn leidinggevende aangegeven dat hij af zag van de functie van logistiek analist afdeling vervoer. Afsproken werd dat werknemer tijdelijk werkzaam zou blijven voor het project Bakkenmagazijn. Op 29 juni 2021 heeft CB aan werknemer de functie van Quality en Proces Engineer binnen de afdeling Overflows aangeboden. Op 15 september 2021 heeft werknemer die functie geweigerd en een beroep gedaan op de terugkeergarantie in de functie van inslagbeheerder (thans Stock & Quality Engineer genaamd) zoals genoemd in de brief van 14 januari 2021. Vanaf medio september 2021 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht. Op 29 september 2021 vindt een gesprek plaats tussen werknemer en de HR-medewerker. Op 6 oktober 2021 heeft werknemer nogmaals aan CB bericht dat hij vasthoudt aan zijn beroep op de terugkeergarantie. CB heeft werknemer hierop een voorstel ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedaan. Werknemer heeft hiermee niet ingestemd. CB verzoekt de kantonrechter onder meer om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de h-grond, meer subsidiair op de g-grond en uiterst subsidiair op de i-grond. CB legt aan haar verzoek ten grondslag dat werknemer op oneigenlijke gronden zijn functie van logistiek analist heeft neergelegd en vervolgens de passende functie van Quality & Proces Engineer bij Overflows heeft geweigerd. Dit, samen met de negatieve houding van werknemer richting CB, moet worden aangemerkt als verwijtbaar handelen.

Oordeel

E-grond

In tegenstelling tot hetgeen CB stelt, levert het handelen van werknemer naar het oordeel van de kantonrechter geen verwijtbaar handelen op dat zodanig is dat van CB niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer beroept zich enkel op de door CB zelf in de brief van 14 januari 2021 opgenomen terugkeergarantie, ten aanzien waarvan anders dan dat “de rol naar ieders tevredenheid wordt uitgevoerd”, geen voorbehoud is gemaakt. Dat werknemer voornamelijk ontevreden bleek over de arbeidsvoorwaarden behorend bij de nieuwe functie, maakt dit niet anders. Van CB mocht als goed werkgever worden verwacht dat zij, voorafgaand aan een dergelijke overstap in het kader van een ontwikkelprogramma, zowel de arbeidsvoorwaardelijke als de inhoudelijke voorwaarden waaronder deze gemaakt zou worden, op voldoende inzichtelijke wijze aan werknemer kenbaar zou maken. Hetzelfde geldt voor een duidelijke afspraak over zowel de termijn van evaluatie (“uiterlijk op 1 november a.s., maar mogelijk ook eerder”) en de eventuele voorwaarden ter zake van de terugkeergarantie. Dit heeft zij nagelaten. Dat vervolgens eerst in april 2021 aan werknemer afdoende duidelijk wordt dat zijn arbeidsvoorwaarden voorlopig niet zouden wijzigen en in zijn optiek zelfs een verslechtering opleverden ten opzichte van zijn oude functie, kan dan ook niet aan hem worden verweten. Datzelfde geldt voor de weigering van werknemer van de functie van Quality & Proces Engineer bij de afdeling Overflows. Anders dan CB stelt, is de schriftelijke terugkeergarantie niet nader ingevuld, zoals onderzoek naar en acceptatie van een andere gelijksoortige functie. Dit klemmt temeer nu ter zitting is komen vast te staan dat het opnemen van een terugkeergarantie overeenkomstig de wens en bedoeling van beide partijen was.

G-grond

Uitgangspunt is dat sprake moet zijn van een ernstige en duurzame verstoring. Daarvan is in dit geval niet gebleken. De arbeidsverhouding tussen partijen is weliswaar onder druk komen te staan als gevolg van het niet slagen van de overstap van werknemer naar de afdeling vervoer, waarna partijen in een impasse terecht zijn gekomen, maar op dit moment is er geen sprake van een verstoring die zodanig ernstig en duurzaam is dat die een beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Daarbij is van belang dat werknemer geen belemmeringen ziet in een terugkeer bij CB en dat hij tijdens de mondelinge behandeling nog eens uitdrukkelijk te kennen heeft gegeven te persisteren in zijn wens om bij CB in zijn oude functie terug te keren. Zoals hiervoor is overwogen, heeft CB haar stelling dat werknemer zich negatief heeft uitgelaten over (het management van) CB in het geheel niet onderbouwd. Mede gezien het langdurige en onberispelijke dienstverband van werknemer, die door CB zelf in een ontwikkeltraject is geplaatst, mag van CB worden verwacht dat zij als werkgever een reële poging onderneemt om de onderlinge verhoudingen te verbeteren. Dit kan bijvoorbeeld door middel van een mediationtraject, dat tot op heden niet is ingezet.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:709

Zaaknummer: 9603330

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: S. Le Noble en B.L. 't Hart

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 3 sub i BW
en 7:671b BW