

RECHTSPRAAK

werknemer/EMC Computer Business Benelux BV

Wedertewerkstelling werknemer na schorsing. Op korte termijn behandeling ontbindingsverzoek onvoldoende voor handhaving schorsing wegens diffamerend karakter

Werknemer is vanaf 1 december 2008 in dienst van EMC in de functie van District Manager Enterprise. In januari en november 2009 heeft EMC felle kritiek geuit op de wijze waarop werknemer zijn team aanstuurde. Voorts heeft EMC gesteld dat door werknemers en klanten over werknemer werd geklaagd, omzetcijfers niet werden behaald en zonder overleg een grote order is afgewezen. Dit heeft ertoe geleid dat werknemer op 12 november 2009 werd geschorst. Op diezelfde dag is aan alle werknemers bericht dat zijn functie door een interim manager zal worden waargenomen. In december 2009 is een ontbindingsverzoek ingediend. Thans vordert werknemer opheffing van de schorsing, wedertewerkstelling en rectificatie.

Bij schorsing wordt aan de werknemer een (tijdelijk) verbod opgelegd zijn werkzaamheden te verrichten. Er bestaat geen wettelijke basis voor deze maatregel. De rechtmatigheid ervan wordt getoetst aan de beginselen van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW). Daarbij geldt dat het recht op (weder)tewerkstelling van de werknemer slechts moet wijken: 1) indien de werkgever aannemelijk maakt dat hij een redelijke grond voor de schorsing heeft; of 2) als een bevel tot tewerkstelling tot een onwerkbaar situatie zou leiden. Van een redelijke grond voor schorsing is sprake als toelating van de werknemer tot het werk aan de goede gang van zaken bij de werkgever schade zou toebrengen of als vanwege zwaarwegende redenen, waartegen de belangen van de werknemer niet opwegen, in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd dat hij de werknemer op het werk duldt. Verder geldt dat de werkgever alvorens tot schorsing van de werknemer over te gaan, de werknemer, in beginsel, op het aan hem verweten gedrag dient aan te spreken en hem in de gelegenheid dient te stellen dit gedrag te verbeteren met daarbij de waarschuwing dat indien er geen verbetering komt dit tot een schorsing gevolgd door een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, kan leiden.

Geconcludeerd wordt dat EMC niet aannemelijk heeft gemaakt dat er op 12 november 2009 een redelijke grond voor schorsing van werknemer bestond en dat er een redelijke grond bestaat om die schorsing te laten voortduren. Het is ook onvoldoende aannemelijk dat de toelating van werknemer tot de werkplek tot een onwerkbaar situatie zal leiden. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de vordering tot wedertewerkstelling zal worden toegewezen. De omstandigheid dat de behandeling van het ontbindingsverzoek aanstaande is,

is – in tegenstelling tot wat EMC aanvoert – onvoldoende om de schorsing van werknemer, die ontegenzeggelijk diffamerend van karakter is, te handhaven.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-01-2010

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2010:BK9052

Zaaknummer: 279087 / KG ZA 09-1320

Wetsartikelen: 7:611 BW