

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Toewijzing vordering wedertewerkstelling vestigingsdirecteur wegens schending goed werkgeverschap. Werkgever heeft onvoldoende disfunctioneren aannemelijk gemaakt

Werknemer is op 1 januari 2006 in dienst getreden van werkgever in de functie van vestigingsdirecteur van een grote (non-)foodproducent. In november 2008 is de vestiging van een zogenoemde variant 1 naar een variant 2 omgebouwd. Door deze ombouw is het personeelsbestand verdubbeld, de winkeloppervlakte aanzienlijk vergroot en vele extra activiteiten aan het bestaande beleid toegevoegd. In mei, juni en augustus heeft de werkgever kritiek geuit op het commercieel inzicht en de managementkwaliteiten van werknemer. Op 25 november 2009 is werknemer op non-actief gesteld. Werknemer vordert thans wedertewerkstelling.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Bij op non-actiefstelling 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). Kernvraag is dan ook of werkgever zich als goed werkgever heeft gedragen door werknemer op non-actief te stellen. Daarbij geldt dat het recht op (weder)tewerkstelling van de werknemer slechts moet wijken indien de werkgever aannemelijk maakt dat hij een zwaarwegende grond heeft – bijvoorbeeld ernstig wangedrag van de werknemer – voor de op non-actiefstelling, dit afgezet tegen het belang van de werknemer, of dat een bevel tot (weder)tewerkstelling tot een onwerkbaar situatie zou leiden. Daarbij spelen de bijzondere omstandigheden van het geval een rol, waarbij de belangen van de werkgever en de werknemer tegen elkaar moeten worden afgewogen. Bovenstaande houdt in dat werkgever in de onderhavige zaak in de eerste plaats aannemelijk dient te maken dat er een zwaarwegende grond bestaat voor het op non-actief stellen van werknemer en dat vervolgens (eventueel) beoordeeld moet worden of een toewijzing van de vordering tot wedertewerkstelling niet tot een onhoudbare situatie leidt.

De voorzieningenrechter is van oordeel dat werkgever onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat er een zwaarwegende grond bestond (en bestaat) voor de op non-actiefstelling van werknemer. Daarbij speelt mee dat werknemer altijd goed heeft gefunctioneerd voor de ombouw van variant 1 naar variant 2, de werkgever het causaal verband tussen grote verliezen op de versafdeling en het functioneren van werknemer niet aannemelijk heeft gemaakt en de verwijten aan het adres van werknemer worden weersproken door werknemer zodat

onderzoek – hetgeen niet kan plaatsvinden in kort geding – noodzakelijk is. Werkgever heeft bovendien onvoldoende aannemelijk gemaakt dat bij een (mogelijk tijdelijke) continuering van het beweerde tekortschietend functioneren van werknemer zodanige gevolgen te verwachten waren/zijn dat – de omstandigheden in aanmerking genomen – de op non-actiefstelling van werknemer een redelijke maatregel was/is. De voorzieningenrechter merkt daarbij nog op dat de enkele omstandigheid dat de behandeling van het ontbindingsverzoek aanstaande is, in ieder geval onvoldoende is om de op non-actiefstelling – die ontegenzeggelijk diffamerend van karakter is – te handhaven (vergelijk Rechtbank Haarlem, sector Kanton, 7 maart 2007, JAR 2007, 80). De door werkgever gestelde onhoudbare situatie, wordt verworpen. Werkgever heeft zelf deze situatie in het leven geroepen.

Volgt toewijzing vordering wedertewerkstelling.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-01-2010

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2010:BL1536

Zaaknummer: 193770 / KG ZA 09-844

Wetsartikelen: 7:611 BW