

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Wedertewerkstelling vrachtwagenchauffeur die kaderlid van FNV is. Dat werknemer zich in een gesprek over de overplaatsing van een collega-kaderlid ongepast heeft gedragen en dat hij door veel collega's wordt gezien als een discriminerende onruststoker, is vooralsnog onvoldoende aannemelijk

Werknemer is werkzaam als vrachtwagenchauffeur. Hij is kaderlid van FNV. In februari 2012 heeft de vakbond een 'zwartboek' het licht doen zien betreffende de arbeidsomstandigheden bij werkgever, waarin een aantal misstanden zijn geregistreerd. Dat zwartboek is door een medewerker van de vakbond aan de directie overhandigd in aanwezigheid van werknemer en diens collega-kaderlid R. Op 27 april 2012 heeft gedaagde besloten om het kaderlid R over te plaatsen naar haar vestiging te Zeewolde. Na protest van de vakbond, (ook) via eiser, is dat besluit teruggedraaid. Werknemer is na een gesprek op non-actief gesteld en is overgeplaatst van Deventer naar Zeewolde. Thans vordert hij wedertewerkstelling op zijn werkplek in Deventer.

Voorlopig oordelende meent de kantonrechter dat de actuele conflictsituatie tussen partijen is voortgevloeid uit het besluit van werkgever om het kaderlid R over te plaatsen naar de vestiging Zeewolde. Tegen de achtergrond van het inmiddels overhandigde zwartboek is geenszins onbegrijpelijk dat die maatregel door werknemer (en de vakbond) is uitgelegd als een sanctie tegen een kaderlid van de vakbond. Werkgever heeft aangegeven dat werknemer is overgeplaatst vanwege zijn ongepaste optreden tijdens het gesprek op 1 mei 2012 en de uitkomsten van het interne onderzoek, omdat toen bleek dat hij door veel van zijn collega's werd gezien als een discriminerende onruststoker. Dat werknemer zich ongepast heeft gedragen en dat een belangrijk deel van zijn collega's in de vestiging Deventer ernstige bezwaren hebben tegen zijn terugkeer, is echter onvoldoende aannemelijk gemaakt. Onzeker is of de op non-actiefstelling van werknemer een binnen de grenzen van het goed werkgeverschap passende maatregel was.

De gebruikelijke toets in een kort geding is het antwoord op de vraag of de kans dat de gevraagde voorzieningen in een eventuele bodemprocedure toewijsbaar zullen worden geoordeeld zo groot is, dat het verantwoord is op die uitkomst reeds vooruit te lopen door toewijzing ervan. De kantonrechter acht die toets in een geval als het onderhavige niet geschikt. Nu zozeer onduidelijk is wie van partijen het gelijk voor wat betreft de essentiële feiten aan zijn zijde heeft, is de uitkomst van een eventuele bodemprocedure bepaald

ongewis. Echter, afwijzing van de gevraagde voorzieningen vanwege die ongewisheid doet de situatie ontstaan dat werknemer, die immers reeds enkele weken werkloos thuis zit met behoud van loon, in een eventuele ontslagprocedure in een erg zwakke positie komt te verkeren terwijl geenszins valt uit te sluiten dat daarvoor onvoldoende grond is. Toewijzing van de gevraagde voorzieningen leidt, daarentegen, tot een situatie waarin partijen de gelegenheid krijgen door formele bewijsvoering (bijvoorbeeld een voorlopig getuigenverhoor) meer helderheid te brengen in de relevante feiten zonder aantasting van betekenis van hun beider rechtsposities. Indien juist zou zijn het betoog van werkgever, dat terugkeer van werknemer op zijn werkplek in Deventer tot onaanvaardbare gevolgen leidt, dan zal dat in de praktijk wel blijken en aanleiding kunnen zijn om op die feitelijke grondslag (rechts)maatregelen te treffen. Volgt toewijzing van de vordering tot wedertewerkstelling.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-08-2012

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2012:BX6344

Zaaknummer: 618073 VV EXPL 12-28

Rechters: A.H. Canté

Advocaten: J.P. Boot en R.A. van Dam

Wetsartikelen: 7:611 BW