

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Non-actiefstelling commercieel directeur wegens reorganisatie niet gerechtvaardigd. Toewijzing vordering tot wedertewerkstelling.

Werknemer is sinds 1 april 2013 in dienst als Commercieel Directeur. Vanaf begin 2015 is een reorganisatie in gang gezet. Aan werknemer is medegedeeld dat zijn functie komt te vervallen en aan hem is een concept-vaststellingsovereenkomst uitgereikt. Met ingang van 25 september 2015 is werknemer op non-actief gesteld, althans niet meer toegelaten tot de werkvloer. Op 15 oktober 2015 heeft werkgever een ontslagvergunning aangevraagd wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemer vordert wedertewerkstelling. Hij stelt dat er geen reden is om hem per direct op non-actief te stellen als ware hij op grond van ernstig verwijtbaar handelen ontslagen. Hij heeft als Commercieel Directeur een behoorlijke positie en zijn reputatie kan zowel intern als extern door de op non-actiefstelling worden geschaad, aldus werknemer.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Nu werknemer niet tot zijn werkzaamheden is toegelaten, is sprake van een op non-actiefstelling en niet van een vrijstelling van werkzaamheden. De rechtmatigheid van de non-actiefstelling moet worden beoordeeld aan de hand van de beginselen van goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW. Op grond van de rechtspraak dient een belangenafweging plaats te vinden (HR 12 mei 1989, *NJ* 1989/801). In dit geval valt de belangenafweging in het voordeel van werknemer uit. Meegewogen wordt dat werknemer door zijn werkzaamheden te continueren contacten met zijn klanten en netwerk kan onderhouden. Voorts is relevant dat de non-actiefstelling negatieve invloed kan hebben op de reputatie van werknemer, nu - zoals werknemer terecht heeft aangevoerd - de omstandigheid dat werknemer van de een op de andere dag niet meer zelf bereikbaar is voor zijn netwerk bij dat netwerk de indruk kan ontstaan dat de werkzaamheden van werknemer in verband met hem verwijtbare oorzaken zijn beëindigd. Voorts kan werknemer zich thans niet verweren in de procedure bij het UWV, omdat hem de toegang tot zijn e-mail en het bedrijfsnetwerk - en aldus tot relevante informatie ten aanzien van de (noodzaak van) de reorganisatie - is ontnomen. Daargelaten of de ontslagvergunning door het UWV zal worden verleend, valt niet in te zien wat het zwaarwegende belang van werkgever is bij de op non-actiefstelling van werknemer in verband met de reorganisatie. Niet gebleken is, ook als uitgegaan wordt van de noodzaak van de reorganisatie, dat op non-actiefstelling vereist is en dat de feitelijke doorvoering van de beoogde wijzigingen ten aanzien van de functie van werknemer niet kan worden uitgesteld tot een beslissing is genomen op de bij het UWV aangevraagde ontslagvergunning. Hierbij is mede in aanmerking

genomen dat disfunctioneren van werknemer op enigerlei wijze niet aan de orde is, zoals door werkgever ter zitting ook uitdrukkelijk erkend. De vordering om werknemer toe te laten tot het verrichten van zijn werkzaamheden en hem toegang te verschaffen tot het bedrijfsnetwerk en zijn e-mailaccount wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-11-2015

Zaaknummer: C/09/498025 / KG ZA 15/1573