

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Non-actiefstelling Managing Director zonder eerst het geconstateerde verschil van inzicht over het gevoerde beleid te bespreken, is in strijd met goed werkgeverschap.

Werknemer treedt op 8 oktober 2001 in dienst bij werkgever. Vanaf 1 september 2009 bekleedt werknemer de functie van Managing Director van de Business Unit West-Europa voor werkgever. Op 15 oktober 2015 deelt de CEO van de Holding de werknemer mee dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Werkgever stelt dat werknemer er niet in is geslaagd om een cultuurverandering te realiseren binnen de Business Unit West-Europa, waar werknemer werkzaam voor was. Mede hierdoor is volgens de werkgever het draagvlak van de werknemer binnen de raad van commissarissen en de holdingdirectie kleiner geworden. De CEO stelt werknemer per direct op non-actief. Vervolgens zendt de CEO op 15 oktober 2015 een communiqué aan alle medewerkers (in het Nederlands en in het Engels), waaruit blijkt dat werknemer niet langer werkzaam is bij werkgever. Voor werknemer komt het ontslag als donderslag bij heldere hemel. Werknemer stelt dat hij zijn werkzaamheden altijd vakkundig en met grote inzet en betrokkenheid verricht en gedurende lange tijd een positieve bijdrage aan de organisatie heeft geleverd. Daarnaast stelt de werknemer dat de Business Unit West-Europa goede resultaten heeft geboekt, mede dankzij de inzet van werknemer. Werknemer vordert wedertewerkstelling en een veroordeling tot het verspreiden van een (nieuw) communiqué.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat de toewijsbaarheid van een vordering van een werknemer om in de gelegenheid gesteld te worden de overeengekomen arbeid te verrichten, moet worden beoordeeld aan de hand van de algemene maatstaf van artikel 7:611 BW. Daarbij dient naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter als uitgangspunt te worden genomen dat van een werkgever, als goed werkgever, gevergd mag worden dat hij de werknemer tegen diens wil slechts de mogelijkheid mag onthouden om de overeengekomen arbeid te verrichten wanneer de werkgever daarvoor een redelijke grond heeft en dat die grond voldoende zwaar dient te wegen, gelet op het in beginsel zwaarwegend te achten belang van de werknemer om de bedongen arbeid te kunnen blijven verrichten (zie Hof Leeuwarden 29 november 2011, JAR 2012/14). Voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer volkomen werd verrast door de mededeling van de CEO op 15 oktober 2015 dat werkgever zijn arbeidsovereenkomst wenste te beëindigen. Dit geldt temeer nu werknemer zijn werkzaamheden altijd vakkundig en met grote inzet en betrokkenheid heeft verricht en gedurende lange tijd een positieve bijdrage aan de organisatie heeft geleverd. Daar komt bij

dat de Business Unit West-Europa tot op heden goede resultaten heeft geboekt, mede dankzij de inzet van werknemer. Dat werkgever van mening is dat werknemer er niet in is geslaagd om een cultuurverandering te realiseren binnen de Business Unit West-Europa, kan zo zijn, maar gesteld noch gebleken is dat zij dit op enig eerder moment concreet met werknemer heeft besproken en hem in de gelegenheid heeft gesteld zijn stijl van leidinggeven aan te passen aan de gewenste 'ondernemende cultuur'. Voorts is niet aannemelijk geworden dat werkgever werknemer er eerder op heeft gewezen dat er haars inziens een zodanig verschil van inzicht bestond omtrent de wijze waarop de organisatie moest worden ingericht, dat daardoor het draagvlak van werknemer binnen de raad van commissarissen en de holdingdirectie kleiner was geworden. Van werkgever had als goed werkgever - gelet op de positie van werknemer en zijn lange en onberispelijke staat van dienst - mogen worden verwacht dat zij een en ander met werknemer had besproken en duidelijk had gemaakt dat zij een verschil van inzicht had geconstateerd over het te voeren beleid. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er een zwaarwegende grond is om werknemer op non-actief te stellen. Werkgever heeft eveneens onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de gerechtvaardigde vrees bestaat dat er ongewenste situaties zullen ontstaan wanneer werknemer zijn werkzaamheden zou voortzetten. Voor zover de wedertewerkstelling al ongewenste situaties zou opleveren, dient die omstandigheid geheel voor rekening en risico van werkgever te komen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever niet als goed werkgever gehandeld en heeft zij onvoldoende rekening gehouden met het belang van werknemer bij voortzetting van zijn werkzaamheden als Managing Director. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de door werknemer gevorderde wedertewerkstelling en het verspreiden van een (nieuw) communiqué wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:7035

Zaaknummer: 4544406

Rechters: M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: E. van Otterloo en I.G.J. van den Broek

Wetsartikelen: 7:611 BW