

RECHTSPRAAK

werkneemster/UP Learning B.V.

Werkgever heeft geen zwaarwegende redenen om werkneemster, vooruitlopend op een (eventueel) einde van haar arbeidsovereenkomst, op non-actief te stellen. Toewijzing vordering tot wedertewerkstelling.

Werkneemster is sinds 13 maart 2012 in dienst bij UP Learning. In september 2013 is een verbetertraject gestart. Vervolgens hebben in de jaren 2014 en 2015 een aantal (beoordelings)gesprekken plaatsgevonden. Op 10 december 2015 heeft UP Learning een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Nu vordert werkneemster wedertewerkstelling. Werkneemster heeft aan deze vordering ten grondslag gelegd dat UP Learning haar zonder klemmende noodzaak daartoe op non-actief heeft gesteld. Ook vordert zij kennisgeving aan alle medewerkers en klanten dat zij haar werkzaamheden weer zal voortzetten. UP Learning voert gemotiveerd verweer.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. UP Learning stelt zich op het standpunt dat werkneemster de onderneming niet meer representatief kan vertegenwoordigen, omdat zij inmiddels in twee juridische procedures met haar werkgever is verwickeld. Hoewel het aannemelijk is dat een (juridisch) geschil met de werkgever de werkhouding en de prestaties van een werknemer in zekere mate kunnen beïnvloeden, moet worden geconstateerd dat UP Learning deze situatie zelf heeft veroorzaakt door werkneemster op non-actief te stellen. UP Learning kan werkneemster dan niet tegenwerpen dat zij niet meer de juiste werkhouding heeft. Voorts heeft UP Learning aangevoerd dat wedertewerkstelling schadelijk zou zijn voor de onderneming, omdat werkneemster niet in staat is gebleken om haar werkzaamheden als accountmanager naar behoren uit te voeren en toelating tot haar gebruikelijke werkzaamheden mogelijk tot verlies van (potentiële) klanten zal leiden. Nu UP Learning de inhoud en omvang van deze klachten echter op geen enkele wijze heeft onderbouwd, is het onvoldoende aannemelijk dat wedertewerkstelling een groot gevaar op schade voor de onderneming zal opleveren. Daarmee komt de voorzieningenrechter vervolgens toe aan de vraag of op dit moment al dan niet aannemelijk is dat het ontbindingsverzoek zal worden toegewezen. Hoewel UP Learning stelt dat werkneemster zeer slecht presteert door haar targets niet te halen, blijkt uit het overzicht dat geen van de accountmanagers binnen UP Learning in de afgelopen jaren 100% van hun target heeft behaald. Ook staat vast dat de targets van de verschillende accountmanagers binnen UP Learning in de jaren 2012 tot en met 2015 nagenoeg gelijk zijn geweest. Het gaat te ver om op basis van dit overzicht op voorhand te oordelen dat sprake is van een zodanig disfunctioneren van werkneemster dat op basis

daarvan zonder meer tot een beëindiging van haar dienstverband zal worden overgegaan. Voorts heeft UP Learning een beroep gedaan op de negatieve houding van werknemster en haar gebrek aan motivatie. Werknemster heeft deze stelling uitdrukkelijk weersproken. Gelet op deze weerspreking kan niet worden aangenomen dat werknemster zodanig negatief en ongemotiveerd is dat dit zonder meer tot een einde van haar dienstverband moet leiden. Daarnaast heeft UP Learning een beroep gedaan op een aantal gespreksverslagen. Nu UP Learning niet kon onderbouwen op welke wijze deze verslagen werknemster in de afgelopen periode zouden moeten hebben bereikt, is niet helder of werknemster van al deze gespreksverslagen kennis heeft genomen en de inhoud daarvan op enig moment heeft geaccordeerd. Op basis van de inhoud van deze verslagen kan dus niet worden aangenomen dat werknemster disfunctioneert. Gelet op het bovenstaande bestaat onvoldoende grond om de non-actiefstelling van werknemster te rechtvaardigen. De vordering tot wedertewerkstelling en kennisgeving daarvan wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:8277

Zaaknummer: C/05/293326 / KG ZA 15-587

Rechters: R.J.B. Boonekamp

Advocaten: G.A.E.M. van Zinnicq Bergmann en H.P. Kamerbeek

Wetsartikelen: 7:628 BW