

RECHTSPRAAK

werknemer/Start People Beheer B.V.

Het vrijstellen van werknemer van werkzaamheden getuigt niet van goed werkgeverschap aan de zijde van Start People. Afwijzing vordering wedertewerkstelling, omdat het UWV op korte termijn inhoudelijk beslist.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2006 in dienst getreden van Start Uitzendbureau B.V. en verrichtte laatstelijk de functie van (niet-statutair) directeur van bedrijfsnaam 1 B.V., waarbij hij in dienst was van Start People. In september 2016 heeft het hogere management van Start People/USG People besloten tot een wijziging van de positie van bedrijfsnaam 1 binnen de USG People-organisatie. Bij brief van 17 november 2016, met als onderwerp 'Bevestiging vervallen functie' is onder meer aan werknemer meegedeeld dat zijn functie komt te vervallen. Bij deze brief is een vaststellingsovereenkomst gevoegd. Werknemer heeft ingevolge de geldende sociale regeling een bezwaarschrift ingediend tegen beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, welk bezwaar ongegrond is verklaard door de Algemeen Directeur van Cluster Business Services. Werknemer vordert wedertewerkstelling. Start People heeft gemotiveerd verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de toewijsbaarheid van een vordering van een werknemer, strekkende tot opheffing van een vrijstelling van werkzaamheden en om, daarmee samenhangend, 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. Hoewel er geen algemeen geldend recht op tewerkstelling bestaat, brengen de eisen van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) mee dat de werkgever jegens zijn werknemer zorgvuldig dient te handelen en dat ernaar gestreefd dient te worden om een werknemer pas van zijn werkzaamheden vrij te stellen op het moment dat het dienstverband op rechtmatige en regelmatige wijze is beëindigd. Een maatregel als het vrijstellen van werkzaamheden mag slechts worden genomen als toelating van de werknemer op het werk aan de goede gang van zaken bij de werkgever grote schade zou toebrengen of wanneer vanwege andere zwaarwegende redenen, waartegen de belangen van de werknemer niet opwegen, in redelijkheid van de werkgever niet gevergd kan worden dat hij de werknemer nog langer op het werk duldt. Dienaangaande stelt de kantonrechter vast dat (ook) aan werknemer eind september 2016 is meegedeeld dat de positiewijziging van bedrijfsnaam 1 'geen gevolgen heeft

voor banen' en dat hem nog geen twee maanden later wordt meegedeeld dat zijn functie komt te vervallen. Geoordeeld wordt dat dit niet getuigt van goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW. Start People heeft ter zitting onvoldoende duidelijk kunnen maken dat het vervallen van de functie niet direct bij de voorgenomen reorganisatie was te voorzien. Van Start People had verder als goed werkgever mogen worden gevergd dat in afwachting van het vinden van een andere passende functie voor werknemer, intern dan wel extern, zij werknemer – in beginsel – in een werkende situatie had gelaten. De kantonrechter acht het vooralsnog moeilijk voorstelbaar dat binnen een grote organisatie als Start People niet een tijdelijke oplossing had kunnen worden gevonden. De kantonrechter kan werknemer verder volgen in zijn stelling dat de bezwaarprocedure niet zorgvuldig is geweest. Het gegeven dat degene die het besluit heeft genomen om werknemer vrijstelling van zijn werkzaamheden te verlenen, ook het bezwaarschrift heeft behandeld, getuigt niet van een onafhankelijke behandeling ervan, wat wel mag worden verwacht, wanneer de mogelijkheid wordt opengesteld om een bezwaarschrift in te dienen. De conclusie luidt dan ook dat de maatregel van Start People om werknemer per 1 december 2016 vrij te stellen van werkzaamheden in de gegeven omstandigheden niet gerechtvaardigd was. De vordering om werknemer weer toe te laten tot zijn functie zou in beginsel dan ook voor toewijzing in aanmerking kunnen komen. Echter, de kantonrechter wil het UWV niet voor de voeten lopen met een voorlopig oordeel als daarvoor geen spoedeisende reden bestaat. Het is immers het UWV die na de invoering van de WWZ op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel a BW de aangewezen instantie is die moet oordelen over het verzoek van Start People de dienstbetrekking te mogen beëindigen. De gevorderde wedertewerkstelling zal dan ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:1719

Zaaknummer: 5625516 MV EXPL 17-3 mc/936

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: A.H.J. Cornelissen en A. Hendrickx

Wetsartikelen: 7:611 BW