

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Toewijzing wedertewerkstelling in kort geding. De onmiddellijke reactie van werkgever om tot schorsing over te gaan en daarbij een reeds beschikbare beëindigingsovereenkomst voor te leggen, nadat partijen het niet eens zijn geworden over een salarisverhoging, is een niet proportionele reactie geweest.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2000 in dienst getreden bij werkgever. Zij heeft thans een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst van werkneemster is de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf van toepassing. In 2016 heeft werkgever een andere onderneming, onderneming B., overgenomen. Vanaf augustus 2016 heeft werkneemster ook de financiële werkzaamheden, waaronder de loonadministratie, gedaan voor het onderdeel van werkgever dat voorheen onderneming B was. Op 26 januari 2017 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de directeur van werkgever. Hierbij is gesproken over een bonus. Werkneemster heeft in dat gesprek aangegeven dat zij geen bonus wilde, maar een verhoging van haar maandelijkse salaris. De directeur heeft dit verzoek afgewezen. Op 3 februari 2017 heeft de directeur werkneemster op zijn kamer geroepen voor een gesprek. Bij dat gesprek was, zonder dat dit van tevoren aan werkneemster was medegedeeld, ook de gemachtigde van werkgever aanwezig. De directeur heeft namens werkgever werkneemster aan het einde van het gesprek naar huis gestuurd en heeft aan haar een beëindigingsovereenkomst meegegeven. Zij heeft die beëindigingsovereenkomst niet ondertekend. Werkneemster vordert werkhervatting.

Oordeel

De rechtmatigheid van een beslissing tot schorsing moet worden beoordeeld aan de hand van de beginselen van goed werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:611 BW. Werkneemster is ruim zestien jaar in dienst van werkgever. Zij heeft altijd goed gefunctioneerd. Niet in geschil is dat werkneemster na de overname van onderneming B werk erbij heeft gekregen. Weliswaar bestaat er geen verplichting tot een salarisverhoging, anders dan bij CAO is bepaald, maar in de gegeven omstandigheden had het op de weg van werkgever gelegen om over de gevolgen van de uitbreiding van haar werkzaamheden en de huidige invulling van haar functie met werkneemster serieus het gesprek aan te gaan. Werkneemster heeft aangegeven dat haar dit ook was toegezegd en dat haar teleurgestelde reactie was ingegeven door het feit dat er

vervolgens een nauwelijks serieus aanbod kwam, waarover niet gepraat kon worden. Wat er ook zij van haar reactie (het afwijzen van een eenmalige bonus), van een goed werkgever kan en mag verlangd worden dat zij meer begrip opbrengt voor een werknemer die al zo lang in dienst is en altijd goed heeft gefunctioneerd. Gelet op voornoemde omstandigheden komt de kantonrechter tot het voorlopig oordeel dat de onmiddellijke reactie van werkgever om tot schorsing over te gaan en daarbij een reeds beschikbare beëindigingsovereenkomst voor te leggen, ngeen proportionele reactie is geweest. Daar komt bij dat dit beëindigingsgesprek heeft plaatsgevonden in aanwezigheid van de advocaat van de werkgever, zonder dat werknemer in de gelegenheid is gesteld om zich ook bij te laten staan. Dit alles getuigt niet van goed werkgeverschap. Het is aannemelijk dat de bodemrechter tot het oordeel zal komen dat de gevorderde wedertewerkstelling zal moeten worden toegewezen. De conclusie is dat de kantonrechter de vordering van werknemer tot wedertewerkstelling zal toewijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:6138

Zaaknummer: 5771426 \ VV EXPL 17-35

Rechters: L.M. de Vries

Advocaten: C.T.D. Wartena en C.J. de Lange

Wetsartikelen: 7:611