

RECHTSPRAAK

werknemer/Vorm Bouw B.V.

Kort geding. Schorsing werknemer (adjunct-directeur) vooruitlopend op ontslagaanvraag omdat er geen winst wordt gemaakt. Vordering wedertewerkstelling deels toegewezen. Geen onverenigbaarheid van karakters. Werknemer krijgt wel voorlopig minder verantwoordelijkheid.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2009 werknemer van Vorm Bouw. Per 1 januari 2013 is werknemer, als adjunct-directeur, verantwoordelijk geworden voor een nieuw op te starten bedrijf/bedrijfsonderdeel met de naam TransVorm. In een gesprek op 12 maart 2018 heeft Vorm Bouw aan werknemer kenbaar gemaakt een procedure tot ontslag van werknemer te zullen beginnen, dat werknemer is vrijgesteld van zijn werk en dat hij het pand in Papendrecht per direct kon verlaten. Vorm Bouw heeft dezelfde dag aan haar personeel per e-mailbericht medegedeeld dat Vorm Bouw met werknemer in overleg is over zijn toekomst binnen de organisatie en dat, tot partijen een oplossing hebben bereikt, werknemer is vrijgesteld van werk. Vorm Bouw heeft op 6 april 2018 een ontbindingsverzoek ingediend. Werknemer vordert in kort geding hem weer toe te laten tot zijn eigen werkzaamheden als adjunct-directeur en een bericht uit te doen uitgaan binnen de gehele organisatie van Vorm Bouw omtrent werknemer.

Oordeel

Het is de verantwoordelijkheid van werknemer om van het in 2013 opgerichte TransVorm een winstgevend bedrijf/bedrijfsonderdeel te maken. TransVorm heeft echter vanaf haar oprichting steeds verlies gedraaid. Vorm Bouw had de verwachting dat dit dalende verlies in 2017 zou worden omgezet in een winst. Deze verwachting blijkt, naar het zich thans laat aanzien, onterecht. Dat wijst er voorshands niet op dat werknemer in staat is om van TransVorm een winstgevende onderneming te maken. Voor zover de verliezen niet de schuld zijn van werknemer maar te wijten zijn aan externe, niet door werknemer te beïnvloeden oorzaken heeft te gelden dat daarvan voorshands niet is gebleken. Werknemer heeft daaromtrent in ieder geval niets (wezenlijks) gesteld. Daar staat echter het volgende tegenover. Vorm Bouw heeft op de zitting verklaard/erkend dat werknemer een werknemer is met een buitengewoon grote inzet. Ook heeft Vorm Bouw erkend dat werknemer, bij wijze van spreken, zeven van zijn tien taken op goede wijze pleegt uit te voeren. Het zit hem volgens

Vorm Bouw in de resterende drie taken dat werknemer zijn werk niet goed (genoeg) uitoefent, met als resultaat, aldus Vorm Bouw, dat er uiteindelijk toch geen winst wordt behaald. In het licht van deze omstandigheden ziet de voorzieningenrechter voldoende aanleiding om de vordering tot wedertewerkstelling – deels – toe te wijzen. Mede gelet op de wijze waarop partijen ter zitting met elkaar communiceerden, gaat de voorzieningenrechter ervan uit dat tussen partijen nog steeds een voldoende vruchtbare basis voor samenwerking bestaat. Vorm Bouw heeft niet goed uitgelegd waarom werknemer voorlopig niet in staat zou kunnen worden gesteld om zinvol werk te mogen verrichten, binnen de kaders van het werk waarvan Vorm Bouw erkent dat werknemer daar wél goed in is. Partijen bleken op de zitting op behoorlijke wijze met elkaar te kunnen communiceren en zij spraken – nog steeds – met voldoende respect over elkaar. Tussen partijen is niet zozeer sprake geweest van een geëscaleerd incident maar veeleer van een jarenlang slepend proces van tegenvallende bedrijfsresultaten. Het belang van werknemer, afgezet tegenover het belang van Vorm Bouw, wordt echter niet voldoende zwaarwegend geacht om werknemer volledig toe te laten tot zijn functie. De voorzieningenrechter kan er niet aan voorbijgaan dat TransVorm al vijf jaar verlies maakt. Dan is het wellicht tijd om de bakens te verzetten. Beslist zal derhalve worden dat de vordering tot wedertewerkstelling ten dele wordt toegewezen, in die zin dat werknemer in staat moet worden gesteld om werkzaamheden te verrichten die in voldoende mate appelleren aan de kennis en vaardigheden van werknemer en waarvan Vorm Bouw erkent dat werknemer die bezit. Dit mag vanzelfsprekend niet betekenen dat werknemer geen zinvol werk meer mag verrichten, maar wel dat werknemer niet meer de mate van verantwoordelijkheid krijgt te dragen die hij voorheen wel droeg. De vordering tot het doen uitgaan van een bericht binnen Vorm zal worden afgewezen. Werknemer heeft onvoldoende belang bij deze vordering. Aangenomen mag worden dat het snel genoeg bekend zal raken binnen de organisatie van Vorm Bouw dat werknemer weer aan het werk is. Bovendien vallen ook vraagtekens te plaatsen bij de door werknemer gevorderde tekst.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-04-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:6505

Zaaknummer: C/10/546530 / KG ZA 18-249

Rechters: A.F.L. Geerdes

Advocaten: M.W.A.M. van Kempen en D. Schuurman

Wetsartikelen: 7:611 BW