

RECHTSPRAAK

Werknemer/werkgever

Op non-actiefstelling van algemeen directeur is in dit geval een passende ordemaatregel, mede gezien het feit dat deze maatregel in tijd begrensd is: namelijk totdat de kantonrechter uitspraak heeft gedaan in het ontbindingsverzoek. Vast staat namelijk dat er tussen de twee directeuren een onwerkbaar situatie is ontstaan die onrust op de werkvloer veroorzaakt.

Feiten

Werknemer is sinds 2011 in dienst bij werkgever, eerst als adjunct-directeur en sinds 2002 als directeur. Sinds midden 2017 zijn werknemer en A gelijkgeschakeld qua rangorde en is er sprake van een collegiale directievoering. Eind 2017 heeft er binnen het algemeen bestuur een bestuurswisseling plaatsgevonden. Kort na deze wisseling heeft werknemer bij het nieuwe bestuur gemeld dat er sprake was van verregaande samenwerkingsproblemen tussen hem en A. Bovendien heeft hij ernstige twijfel geuit met betrekking tot de integriteit van A. Werknemer is sinds 7 februari 2018 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt vanwege fysieke klachten. Op 22 februari 2018 heeft het algemeen bestuur werknemer en A een laatste kans gegeven om hun samenwerkingsproblemen op te lossen. Het bestuur heeft daarbij aangegeven dat bij geen of onvoldoende resultaat zou worden overgegaan tot ontslag van beide directeuren. Werknemer heeft tussen december 2017 en maart 2018 meerdere malen schriftelijk verzocht om een integriteitsonderzoek te starten naar A. Op 28 mei 2018 heeft werknemer het conceptrapport van BDO ontvangen. De voorzitter en de penningmeester van het algemeen bestuur hebben werknemer op 5 juli 2018 meegedeeld dat hij werd geschorst en dat werkgever een beëindiging van zijn dienstverband zou nastreven. A is op 5 juli 2018 eveneens geschorst. Werkgever heeft een ontbindingsverzoek ingediend bij de Rechtbank Gelderland (locatie Apeldoorn).

Oordeel

De vraag die in deze procedure moet worden beantwoord is of werkgever werknemer terecht de toegang tot de werkvloer weigert. Of zich een redelijke grond voordoet, dient te worden getoetst aan de eisen van goed werkgeverschap, zoals volgt uit artikel 7:611 BW. Allereerst stelt de voorzieningenrechter vast dat partijen spreken van een schorsing, maar dat uit de feitelijke gang van zaken blijkt dat sprake is van een op non-actiefstelling van werknemer. Hoewel het resultaat hetzelfde is, namelijk niet worden toegelaten tot de werkvloer, is er wel degelijk een

verschil tussen schorsing en op non-actiefstelling. Dat neemt niet weg dat ook het op non-actief stellen een ingrijpende maatregel is voor een werknemer en dat een dergelijke maatregel niet zonder noodzaak mag worden genomen. In dit geval meent de voorzieningenrechter dat sprake is van een passende ordemaatregel, mede gezien het feit dat deze maatregel in tijd begrensd is: namelijk totdat de kantonrechter in Apeldoorn uitspraak heeft gedaan in het ontbindingsverzoek (waarschijnlijk zo'n vier weken na 17 september 2018). Vast staat immers dat er tussen de twee directeuren een onwerkbaar situatie is ontstaan. Dat dit onrust op de werkvloer veroorzaakt, is evident. Werknemer heeft daar tegenover naar het oordeel van de voorzieningenrechter onvoldoende redenen aangevoerd waaruit moet worden afgeleid dat het noodzakelijk is dat hij vóór de uitspraak in het ontbindingsverzoek weer aan de slag moet. Het voorgaande leidt tot het voorlopig oordeel dat werkgever in redelijkheid ertoe heeft mogen besluiten om werknemer niet toe te laten tot het verrichten van arbeid, zodat de vordering tot wedertewerkstelling zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:3805

Zaaknummer: C/16/464039 / KG ZA 18-447

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: M.I. van Dijk en A.G.M. Lieshout

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW