

RECHTSPRAAK

Talpa Media B.V./werknemer

Het hof oordeelt aan de hand van vijf gezichtspunten dat werknemer niet had mogen worden ontheven uit zijn functie. Een minder ingrijpende maatregel had voor de hand gelegen.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2011 (opnieuw) bij Talpa in dienst getreden. In maart 2015 heeft Talpa Holding haar belang in Talpa verkocht. Door de verkoop is een plan (MPP) in werking getreden op grond waarvan deelnemers aan de regeling aanspraak hebben op een bepaald percentage van de verkoopopbrengst. De betalingen aan werknemer vinden plaats in deelbetalingen tot begin 2020. Voorwaarde is dat werknemer nog in dienst is op het moment van een deelbetaling. Op het functioneren van werknemer wordt kritiek geuit. Partijen overleggen over een beëindiging met wederzijds goedvinden, maar bereiken geen overeenstemming. Werknemer wordt vervolgens ontheven van zijn taken. Werknemer maakt hier bezwaar tegen en heeft een kort geding geëntameerd. De vordering tot wedertewerkstelling is door de kantonrechter toegewezen. Vervolgens is er een verbetertraject opgestart, waarna werknemer zich heeft ziek gemeld. Talpa komt op tegen het oordeel van de kantonrechter tot wedertewerkstelling en stelt een kort geding in bij het gerechtshof.

Oordeel

Het hof oordeelt dat Talpa in een bodemprocedure zal moeten aantonen dat haar besluit om werknemer te ontheffen van zijn taken berust op gronden die dat besluit konden dragen. In beginsel heeft een werknemer een zwaarwegend belang bij het kunnen verrichten van de bedongen arbeid en van een goed werkgever mag dan ook worden gevergd dat hij een werknemer de mogelijkheid biedt om de overeengekomen arbeid te verrichten, tenzij er een redelijke en zwaarwegende grond is om hem die mogelijkheid te ontfagen. In geval van disfunctioneren is voor ontheffing in beginsel slechts plaats indien voor de werkgever zodanig nadeel dreigt dat gelet op alle omstandigheden en na weging van de belangen van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd dat hij werknemer zijn werkzaamheden laat voortzetten. Het hof neemt hierbij vijf gezichtspunten in acht (zie r.o. 5.7). De beoordeling dient verder te geschieden naar de situatie ten tijde van de ontheffing. In onderhavig geval heeft Talpa haar stellingen dat werknemer disfunctioneert onvoldoende onderbouwd. Ook is onvoldoende vast komen te staan dat schade daadwerkelijk en onmiddellijk dreigde. Naar het oordeel van het hof had Talpa kunnen volstaan met een minder ingrijpende maatregel. De grieven van Talpa treffen dan ook geen doel. Het hof merkt daarbij nog wel op dat werknemer

na het re-integratietraject geen aanspraak kan maken op een takenpakket gelijk aan het takenpakket dat hij had voordat hij werd ontheven.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 15-01-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:295

Zaaknummer: 200.230.230/01

Rechters: O.E. Mulder, D.H. de Witte en W.A. Zondag

Advocaten: E.C. Adriaanse, J. Schulp en S. Remers

Wetsartikelen: 7:611 BW