

RECHTSPRAAK

werknemer/Centric Netherlands B.V.

Onvoldoende functioneren is onvoldoende onderbouwd. Werkgever dient op non-actiefstelling op te heffen en werknemer weer toe te laten tot zijn gebruikelijke werkzaamheden. Terugkeer staat herstel werknemer niet in de weg, ook na terugkeer kan mediation plaatsvinden.

Feiten

Werknemer is sinds 15 januari 2002 bij Centric in dienst tegen een salaris van € 11.250 bruto per maand exclusief vakantiegeld en andere emolumenten. In een gesprek van 17 juli 2019 heeft Centric Netherlands B.V. (hierna: Centric) aan werknemer meegedeeld dat hij ontslagen zou worden en hij per direct werd vrijgesteld van werkzaamheden vanwege het ontbreken van draagvlak. Hierna is verschillende malen gecorrespondeerd tussen partijen, maar de op non-actiefstelling bleef gehandhaafd. Werknemer heeft Centric meegedeeld zijn eigen functie te willen hervatten. Centric heeft werknemer verzocht om op 10 oktober 2019 te verschijnen op het kantoor van Centric, alwaar hij een businessplan met bijbehorende begroting voor 2020 diende op te stellen, hetgeen een van zijn taken was. Mocht hij aan deze opdracht geen gevolg geven dan zou de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang worden beëindigd. Werknemer heeft zich de dag daarvoor ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft werknemer arbeidsongeschikt verklaard en mediation geadviseerd. Werknemer verzoekt de voorzieningenrechter om Centric te gebieden om de op non-actiefstelling op te heffen.

Oordeel

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter dient Centric werknemer weer toe te laten tot al zijn taken en bevoegdheden en dienen partijen vanuit die positie nader met elkaar in gesprek te gaan. Daarvoor bestaan de volgende redenen. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat voor juli 2019 nimmer met hem is gesproken over eventuele tekortkomingen. Het door Centric gemaakte verwijt dat werknemer gedurende meer dan de helft van de week ongeoorloofd afwezig was, heeft zij niet, althans onvoldoende onderbouwd. Dat werknemer in het verleden zijn medewerkers en organisatie niet voldoende zou hebben aangestuurd, wordt evenmin onderbouwd. Weliswaar blijkt uit de door Centric overgelegde verklaring van twee medewerkers dat zij kritiek hebben op het functioneren van werknemer, maar bij gebreke van nadere onderbouwing en hoor en wederhoor kan niet worden vastgesteld of deze kritiek enigszins gefundeerd is. Opvallend is daarbij dat de verklaring eerst kort voor de mondelinge

behandeling is opgesteld en dat niet is gebleken dat de kritiek eerder met werknemer is gedeeld. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter doorkruist een terugkeer op de werkvloer van werknemer ook niet zijn herstel. De bedrijfsarts heeft de verwachting uitgesproken dat werknemer eind oktober 2019 weer arbeidsgeschikt zou zijn. Hij heeft daaraan niet de voorwaarde verbonden dat eerst mediation zou moeten plaatsvinden. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer terecht aangevoerd dat dit ook kan in de situatie dat hij zijn werkzaamheden weer heeft hervat. Niet valt in te zien waarom partijen niet op dat moment, desgewenst met behulp van een derde, gesprekken kunnen voeren over de verdere invulling van de werkzaamheden van werknemer en waar de prioriteiten zouden moeten liggen. Centric had als goed werkgever onvoldoende redenen om werknemer op non-actief te stellen en dient werknemer daarom weer toe te laten tot zijn gebruikelijke werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:11743

Zaaknummer: 8019461 CV19-4088

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: P. de Boer en J. Boogaard