

RECHTSPRAAK

Vordering wedertewerking afgewezen. Tijdelijke functieonthefing vergelijkbaar met tijdelijke op non-actiefstelling. Gelet op de uitzonderlijke coronasituatie had werkgever een gerechtvaardigd belang om werknemer wegens nastreven doel kostenbesparing tijdelijk uit zijn functie te ontheffen.*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2005 in dienst getreden bij werkgever. Hij is thans bij werkgever in dienst in de functie van Section Head Purchasing. Op 26 november 2020 is binnen werkgever het Project Metis gelanceerd. Op 7 december 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen manager en werknemer. Tijdens dat gesprek heeft manager aan werknemer medegedeeld dat hij er geen vertrouwen in heeft dat werknemer Project Metis tot een goed einde zal brengen en dat hij daarom besloten heeft werknemer uit zijn functie te ontheffen en hem tijdelijk een 'special assignment' te geven. Op 8 december 2020 heeft werkgever binnen zijn organisatie de tijdelijke functieonthefing van werknemer en de 'special assignment' kenbaar gemaakt. Bij brief van 16 december 2020 heeft werknemer onder meer aan werkgever kenbaar gemaakt dat hij niet instemt met eenzijdige wijziging van zijn functie en bezwaar maakt tegen de ontheffing uit zijn functie. Partijen twisten over de vraag of werknemer weder tewerkgesteld dient te worden in de functie van Section Head Purchasing.

Oordeel

Aan de hand van hetgeen partijen ter zitting naar voren hebben gebracht, en vooral gelet op de uitlatingen van de heer X namens werkgever ter zitting, is de kantonrechter gebleken dat er feitelijk geen functiewijziging heeft plaatsgevonden. Ter zitting heeft X gesteld dat werknemer in principe zijn functie heeft behouden en dat werknemer per 1 april 2021 zijn functie binnen werkgever weer mag uitoefenen, zonder dat ten aanzien van die terugkeer voorbehouden gelden. Volgens X hoeft werknemer zich dan ook niet bewezen te hebben in het kader van de 'special assignment'. Dit wijkt af van hetgeen werkgever eerder aan werknemer en aan zijn gemachtigden heeft medegedeeld. Deze situatie is meer vergelijkbaar met de situatie dat een werknemer door zijn werknemer tijdelijk op non-actief wordt gesteld dan met de situatie dat een werknemer in een andere functie wordt geplaatst (met daarbij gewijzigde arbeidsvoorwaarden). De kantonrechter zal dan ook voor de beoordeling van de vordering tot wedertewerking in het kader van dit kort geding aansluiten bij de jurisprudentie over op non-actiefstelling van een werknemer. Vooropgesteld wordt dat er (in Nederland) geen algemeen recht tot feitelijke tewerkingstelling bestaat. De vraag of de werkgever verplicht is de

werknemer in staat te stellen de overeengekomen arbeid te verrichten, is in het kader van goed werkgeverschap afhankelijk van de aard van de dienstbetrekking, van de overeengekomen arbeid en van de bijzondere omstandigheden van het geval. Tussen partijen is niet in geschil dat werkgever als gevolg van de coronapandemie in een financiële noodsituatie verkeert en zich genoodzaakt heeft gezien kostenbesparingen te realiseren. De kantonrechter acht het niet meer dan logisch dat wanneer er sprake is van een financiële noodsituatie een werkgever mag verwachten en erop moet kunnen vertrouwen dat de medewerkers die belast worden met het realiseren van de kostenbesparingen zich voor de volle 100% inzetten om dat voor elkaar te krijgen. Werknemer heeft zich herhaaldelijk kritisch uitgelaten tegenover werkgever over ideeën om kosten te besparen. De kantonrechter is niet gebleken dat bij werkgever sprake was van onwelwillendheid, maar wel is voldoende duidelijk geworden dat werkgever zich in het najaar van 2020 onvoldoende proactief heeft opgesteld om daadwerkelijk kostenbesparingen te realiseren. Zo heeft hij zelf geen mogelijke acties aangedragen die – volgens hem – wel tot haalbare kostenbesparingen zouden kunnen leiden, terwijl dit naar het oordeel van de kantonrechter gelet op zijn functie(niveau) wel van hem verwacht mocht worden. Dit brengt mee dat de kantonrechter de vrees van werkgever dat werkgever in het kader van project Metis niet voldoende zijn best zou doen om kostenbesparingen te realiseren gerechtvaardigd acht. Gelet op de uitzonderlijke situatie die door de coronapandemie teweeg is gebracht, acht de kantonrechter begrijpelijk dat werkgever een snelle aanpak wenste en geen tijd wilde verliezen. Zijn beslissing om met onmiddellijke ingang werkgever in feite van het project Metis, dat als doel heeft kostenbesparingen te realiseren, af te halen, acht de kantonrechter onder de gegeven omstandigheden dan ook gerechtvaardigd. In dit oordeel ligt besloten dat ter zitting duidelijk is geworden dat de tijdelijke functieontheffing slechts voor de duur van ongeveer vier maanden is én een datum is toegezegd waarop werkgever zijn functie weer volledig mag uitoefenen. Gesteld noch gebleken is dat werkgever afhankelijk is van het zonder onderbreking verrichten van de werkzaamheden behorend bij de functie Section Head Purchasing om zijn vakkennis en vakbekwaamheden te behouden. Bovendien heeft er geen arbeidsvoorwaardenwijziging plaatsgevonden, zodat hij het loon behorend bij deze functie uitbetaald krijgt tijdens de tijdelijke functieontheffing. Nu het personeel van werkgever in neutrale bewoordingen op de hoogte is gebracht van de tijdelijke functieontheffing en nu duidelijk is dat werkgever werkgever per 1 april 2021 toe zal laten in zijn functie, gaat de kantonrechter er niet van uit dat deze tijdelijke onderbreking een (wezenlijk) diffamerend effect heeft op werkgever. Al met al komt de kantonrechter op grond van het vorenstaande tot de conclusie dat werkgever wordt geacht een redelijke grond en een gerechtvaardigd belang te hebben bij de beslissing tot de tijdelijke functieontheffing, terwijl werkgever geen belang heeft bij wedertewerkstelling in zijn functie vóór 1 april 2021 dat daartegen opweegt. De kantonrechter acht dan ook geen situatie aan de orde waarin door middel van een spoedvoorziening thans moet worden ingegrepen. De kantonrechter zal de toezegging dat werkgever de functie van Section Head Purchasing per 1 april 2021 weer mag uitoefenen wel opnemen onder de beslissing.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:1425

Zaaknummer: 8946795 \ VV EXPL 20-558

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: E.L. Pasma en K.N. van der Heijden

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:611 BW