

## RECHTSPRAAK

***Vordering wedertewerking salesmanager in eigen functie toegewezen. Werkgever heeft de noodzaak om werknemer een maand na start in de functie uit zijn leidinggevende functie te zetten, onvoldoende aannemelijk gemaakt.****Feiten*

Werknemer is op 5 september 2016 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van accountmanager. Per 1 november 2018 heeft hij promotie gemaakt en is hij businessunitmanager geworden. Per 1 maart 2019 is hij benoemd tot vestigingsdirecteur. Per 1 januari 2021 heeft werknemer de functie van salesmanager gekregen. Op 12 januari 2021 heeft een startgesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende. Op 11 februari 2021 heeft er opnieuw een gesprek plaatsgevonden en in dat gesprek is aan werknemer medegedeeld dat werkgeefster geen vertrouwen meer heeft in werknemer als salesmanager, gelet op zijn leidinggevende capaciteiten, en is hij vrijgesteld van werkzaamheden. Bij e-mail van 12 februari 2021 heeft werknemer verzocht om het besluit om hem vrij te stellen van zijn werkzaamheden te heroverwegen en hem weer toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden. Op 24 februari is aan werknemer een drietal andere functies bij werkgeefster aangeboden. Vanaf 8 maart 2021 is werknemer bij werkgeefster werkzaam ten behoeve van een project voor de Omgevingswet. Werknemer vordert, bij kort geding, werkgeefster te veroordelen om hem toe te laten tot zijn werkzaamheden als salesmanager. Werknemer voert hiertoe aan dat werkgeefster zich niet als goed werkgever opstelt nu zij hem zonder goede redenen, al na een maand, niet de bedongen arbeid laat verrichten. Werkgeefster voert aan dat zij geen andere keuze had en dat zij voor dit besluit niet alleen heeft gekeken naar de periode dat hij de rol van salesmanager vervulde, maar ook naar de wijze waarop hij in 2020 leiding gaf en samenwerkte met het huidige team finance. Tevens werd van werknemer in zijn nieuwe functie een plan van aanpak verwacht, maar had werkgeefster dat tot op heden niet ontvangen en bleek eind januari dat er geen draagvlak en vertrouwen was binnen het team.

*Oordeel*

De vordering van werknemer om hem weer tot zijn functie van salesmanager toe te laten wordt toegewezen. Het handelen van werkgeefster vanaf 11 februari 2021 kan de toets der kritiek niet doorstaan, zij heeft niet als goed werkgever gehandeld. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat werknemer per 1 januari 2021 in een nieuwe functie is begonnen. Dat daarbij door werkgeefster aan werknemer is medegedeeld dat zijn leidinggevende kwaliteiten een punt van zorg of aandacht waren, is op geen enkele wijze naar voren gekomen.

Door werknemer vervolgens binnen één maand na aanvang van zijn nieuwe werkzaamheden van de functie af te halen omdat hij niet over de vereiste leidinggevende kwaliteiten zou beschikken, handelt werkgeefster niet als goed werkgever als bedoeld in artikel 7:611 BW. Van werkgeefster had verwacht mogen worden dat zij werknemer, indien al sprake was van tekortkomingen, begeleiding had aangeboden om zijn functioneren te verbeteren. In dit geding is niet voldoende aannemelijk geworden dat werkgeefster werknemer heeft gewezen op zijn verbeterpunten. Uit het feit dat werkgeefster werknemer per 1 januari 2021 heeft aangesteld in zijn huidige functie en daarbij op dat punt geen enkele opmerking heeft gemaakt, heeft werknemer niet hoeven te begrijpen dat werkgeefster kennelijk aanmerkingen had op zijn wijze van leiding geven. Ook het teruglopen van de resultaten van de vestiging kan de maatregel niet rechtvaardigen. Gesteld noch gebleken is dat hier afspraken over waren gemaakt en bovendien heeft een belangrijk deel van de daling van de omzet plaatsgevonden in de periode dat werknemer nog niet verantwoordelijk was voor de vestiging. Het betoog dat ieder draagvlak voor werknemer ontbreekt binnen het team finance, is onvoldoende toegelicht of onderbouwd. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, is voldoende aannemelijk geworden dat het besluit van werkgeefster om werknemer niet langer zijn werkzaamheden als Salesmanager te laten uitoefenen in een bodemprocedure geen stand zal houden. Werknemer heeft er derhalve een spoedeisend belang bij om terug te keren in zijn functie.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 25-03-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2021:1267

**Zaaknummer:** 9066006 KK EXPL 21-148

**Rechters:** E. Pennink

**Advocaten:** J.D. Uding en H.H.A. Lewin

**Wetsartikelen:** 7:611 BW