

RECHTSPRAAK

De eenzijdig opgelegde non-activiteit is niet gerechtvaardigd. Werknemer is niet schriftelijk op zijn functioneren aangesproken en op geen enkele wijze staat vast dat het dienstverband tussen werkgever en werknemer op korte termijn daadwerkelijk zal eindigen.

Feiten

Met ingang van 1 februari 2014 is werknemer voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden in de functie van accountmanager op de afdeling vermogensbeheer. Op 9 juni 2021 is werknemer door werkgever uitgenodigd voor een gesprek. In een gesprek op 11 juni 2021 heeft werknemer medegedeeld gekregen dat de directie afscheid van hem wilde nemen. Werknemer is in het gesprek direct met behoud van salaris vrijgesteld van het verrichten van zijn werkzaamheden, het werd hem verboden contact op te nemen met zijn relaties en hij werd afgesloten van zijn e-mail bij werkgever. Ook werd werknemer verwijderd uit de collegiale app-groep van de vermogensbeheerders, waarvan een van de directieleden de beheerder is. Bij brief van 16 juni 2021 heeft de gemachtigde van werknemer geprotesteerd tegen de opgelegde non-activiteit en gevraagd om werknemer weer tot zijn werk toe te laten. Werkgever heeft dat geweigerd. Bij e-mail van 18 juni 2021 heeft de managing director een weekbericht aan de medewerkers gestuurd, waarin is vermeld dat de directie meent genoeg moverende redenen te hebben om afscheid te nemen van twee medewerkers, onder wie werknemer. Werknemer eist toegelaten te worden tot zijn werkzaamheden in de functie van accountmanager op de afdeling vermogensbeheer.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werknemer op 11 juni 2021 zonder eerder overleg en per direct is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, hetgeen voor hem een zeer ingrijpende maatregel is. Van een goed werkgever mag worden verlangd dat, gelet op het grote belang van de werknemer om de bedongen arbeid te kunnen blijven verrichten, een werknemer tegen diens wil slechts de mogelijkheid om de overeengekomen arbeid te verrichten wordt onthouden, als daarvoor een redelijke en zwaarwegende grond aanwezig is. Het enkele feit dat de werkgever wil komen tot een einde van de arbeidsovereenkomst is daartoe onvoldoende. Werkgever heeft in dit verband aangevoerd dat werknemer onvoldoende functioneerde, dat hij daarop vaak is geweest, maar zijn werkwijze niet aanpaste en dat hij een risico vormde voor de onderneming. Werkgever voert aan dat werknemer eigenlijk de aansluiting met de huidige werkwijze heeft verloren.

Nog los van het feit dat nergens uit blijkt dat werknemer (schriftelijk) op zijn onvoldoende functioneren is aangesproken, impliceert dit niet dat werkgever gerechtigd is werknemer op non-actief te zetten, zeker niet nu op geen enkele wijze vaststaat dat het dienstverband tussen werkgever en werknemer op korte termijn daadwerkelijk zal eindigen. Er is nog geen daartoe strekkende procedure aanhangig gemaakt. Het goed werkgeverschap brengt verder mee dat de werknemer, in een situatie waarin de werkgever van mening is dat deze onvoldoende functioneert, met hem in gesprek gaat, de punten waarop de werknemer onvoldoende presteert bespreekt, eventueel een verbeterplan opstelt en in ieder geval dit schriftelijk vastlegt, zodat de werknemer heel goed weet wat er van hem wordt verwacht en wat hij dient te veranderen. In dit geval heeft werkgever dat allemaal nagelaten. Op zich heeft werkgever het recht om te streven naar een einde van het dienstverband en mag hij werknemer daartoe ook een voorstel doen. Maar dat niet van werkgever kan worden gevegd werknemer aan het werk te laten totdat over het voortduren van de arbeidsovereenkomst is beslist, heeft werkgever in het geheel niet onderbouwd. De slotsom is dan ook dat de eenzijdig opgelegde non-activiteit in de gegeven omstandigheden niet gerechtvaardigd was. De vordering tot wedertewerkstelling is daarmee toewijsbaar. Werknemer heeft rectificatie gevorderd en daarvoor een tekstvoorstel gedaan. Nu werknemer niet heeft gesteld of onderbouwd dat werkgever anders dan door middel van het interne weekbericht gewag heeft gemaakt van de non-activiteit van werknemer, zal deze vordering worden afgewezen. Het komt de kantonrechter voor dat werkgever intern ruchtbaarheid zal moeten geven aan de werkhervatting van werknemer, maar niet is gesteld of gebleken dat werkgever dat niet zou willen doen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:4090

Zaaknummer: 9302766 KK EXPL 21-470

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: B.A. Roosenboom en W. der Hafkamp-van Zwaard

Wetsartikelen: 7:611 BW