

RECHTSPRAAK

De nieuwe leidinggevende beoordeelt het functioneren van werknemer onvoldoende nadat werknemer jarenlang goed heeft gepresteerd. Geen wederhoor of verbetertraject, zodat wedertewerkstelling wordt toegewezen. Ook rectificatie van eerdere berichtgeving aan collega's dat werknemer op non-actief is gesteld.

Feiten

Werknemer is in januari 2011 in dienst getreden bij Rotterdamse Elektrische Tram N.V. (hierna: RET) in een leidinggevende functie. Op 5 mei en 11 mei 2021 heeft een gesprek tussen werknemer en zijn nieuwe leidinggevende plaatsgevonden. Het gesprek van 11 mei 2021 wordt door [naam 1] bij brief van 18 mei 2021 bevestigd. Als aanhef boven de brief staat: "Ongewenste omgangsvormen (fysieke en mentale mishandeling) op de afdeling EV". Bij e-mail van 21 juni 2021 heeft RET werknemer drie verbeterpunten meegegeven. Op 23 juni 2021 heeft werknemer bezwaar gemaakt tegen het verbetertraject. Tijdens een gesprek op 12 juli 2021 is werknemer op non-actief gesteld. Via collega's heeft werknemer een e-mail van 13 juli 2021 gekregen, verzonden aan 140 werknemers van RET, waarin wordt aangegeven dat werknemer op non-actief is gesteld, vanwege de ernstige zorgen die er zijn ten aanzien van de situatie op de afdeling EV. Bij e-mailbericht van 15 juli 2021 heeft werknemer geprotesteerd tegen de op non-actiefstelling. Daarop heeft RET gereageerd dat werknemer uit zijn functie wordt gezet en dat men verder met elkaar zal spreken na de vakantie. Op 24 augustus 2021 heeft RET de functie van technisch specialist aan werknemer aangeboden. Werknemer vordert RET te veroordelen om hem weer in staat te stellen om zijn werkzaamheden te verrichten en een rectificatie te plaatsen.

Oordeel

Uit de overgelegde functioneringsverslagen blijkt naar het oordeel van de kantonrechter dat het functioneren van werknemer tot 2020 altijd 'voldoende' tot 'goed' is beoordeeld. Tot het moment van indiensttreding van een nieuwe leidinggevende bij RET is niet gebleken dat werknemer eerder door zijn voormalige leidinggevers (schriftelijk) op onvoldoende functioneren is aangesproken. Het goed werkgeverschap brengt mee dat de werknemer, in een situatie waarin de werkgever in de persoon van een nieuwe leidinggevende van mening is dat de werknemer 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 duidelijk weet wat er van hem wordt verwacht en in welk opzicht hij zijn functioneren dient te verbeteren. Weliswaar heeft RET op

21 juni 2021 drie verbeterpunten genoemd en daarbij vermeld – na tweewekelijkse evaluatie – in oktober 2021 een eindconclusie te willen trekken in een functioneringsgesprek, maar zover is het niet gekomen. Werknemer is niet in de gelegenheid gesteld aan deze verbeterpunten te werken, vanwege de op non-actiefstelling op 12 juli 2021. Ter zitting heeft RET slechts aangegeven dat het noodzakelijk was, omdat de afdeling EV “in brand” staat. Hoe die “brand” is ontstaan, wie die “brand” heeft veroorzaakt en welke rol werknemer daarin heeft gespeeld, is echter niet duidelijk geworden. In dit verband is van belang dat RET niet alleen heeft verzuimd om de op non-actiefstelling en de redenen daarvoor onmiddellijk aan werknemer schriftelijk te bevestigen, maar bovendien komt betekenis toe aan het feit dat RET de vragen over die op non-actiefstelling onbeantwoord heeft gelaten. Pas ter zitting is dit met een overzicht toegelicht. Uit het overzicht blijkt echter niet wie er geklaagd heeft, wat de inhoud van de klacht was en wanneer het voorval zich zou hebben voorgedaan. Dit leidt tot de conclusie dat niet aannemelijk is geworden dat RET een redelijke en voldoende zwaarwegende grond had om werknemer vanaf 12 juli 2021 niet meer toe te laten om de bedongen werkzaamheden te verrichten. De gevorderde wedertewerkstelling en de vordering tot rectificatie zullen worden toegewezen. Ter zitting heeft RET uitdrukkelijk erkend dat zij de e-mail met deze bewoordingen niet had moeten versturen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:9059

Zaaknummer: 9356081 VV EXPL 21-319

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: L. Hennink en A.M. Smits

Wetsartikelen: 7:611 BW