

RECHTSPRAAK

Werkneemster is naar huis gestuurd vanwege vermeend ernstig verwijtbaar gedrag. De rechter is het met werkneemster eens dat er geen reden is haar de toegang tot het werk nog langer te ontzeggen. Vordering wedertewerkstelling toegewezen.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij werkgeefster, een e-commercebedrijf in wijn, koffie en diervoeding. In haar werk houdt werkneemster zich vooral bezig met de online wijnhandel. Daarvoor is zij operationeel en tactisch verantwoordelijk. Zij geeft daarbij leiding aan twee medewerkers. Op 22 januari 2024 is een reorganisatie binnen werkgeefster aangekondigd. In het contact tussen werkgeefster en werkneemster over deze reorganisatie verslechterde de situatie tussen partijen volgens werkgeefster steeds verder doordat werkneemster, zoals werkgeefster zelf zegt, zich 'de mond richting derden niet laat snoeren', zich niet houdt aan het geheimhoudingsbeding dat in de arbeidsovereenkomst staat en zich niet opstelt als een loyaal werknemer waarop werkgeefster kan vertrouwen. Onder andere omwille van bescherming van bedrijfsdebet besluit werkgeefster werkneemster niet meer toe te laten tot haar gebruikelijke werkzaamheden. De functie van werkneemster bestond volgens werkgeefster daardoor niet langer in de oorspronkelijke vorm. Aan werkneemster zijn daarom op 8 april 2024 andere werkzaamheden aangeboden tegen een gelijkblijvend loon. Dit betroffen werkzaamheden waarbij zij geen intensief contact meer zou hebben met derden en geen leiding meer zou geven. Werkneemster is niet op dit aanbod ingegaan. Werkgeefster heeft werkneemster op 8 april 2024 naar huis gestuurd. Werkneemster vordert om bij wege van voorlopige voorziening werkgeefster te veroordelen om de non-actiefstelling op te heffen en haar weer toe te laten om haar werkzaamheden. Werkgeefster voert verweer.

Oordeel

Bij de gevorderde wedertewerkstelling heeft werkneemster wel een spoedeisend belang. Dat het onbegrip bij werkgeefster steeds verder is opgelopen in de gesprekken die partijen hadden in februari en maart 2024 kan werkgeefster niet wijten aan werkneemster. Daarbij had werkgeefster toen ze merkte dat de verhouding steeds verder verslechterde er ook voor kunnen kiezen om mediation in te zetten, zodat de verhoudingen in ieder geval goed bleven. Maar dat heeft ze niet gedaan. Hoewel een RI&E verplicht is en bij een onderneming van de grootte van werkgeefster een ondernemingsraad is geëigend, lijkt het wel alsof de vorderingen van werkneemster die hierop betrekking hebben alleen zijn ingesteld om tegendruk op werkgeefster uit te oefenen. Maar dat vormt naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter

geen redelijke grond om werkneemster niet in de gelegenheid te stellen om haar functie uit te oefenen.

Werkneemster hoefde de functiewijziging niet te accepteren

De rechter oordeelt dat een zwaarwichtig belang van werkgeefster bij de functiewijziging niet aannemelijk is gemaakt. Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat zij met een beroep op het wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst werkneemster een demotie mocht aanbieden, want dat is wel waar de wijziging op terecht komt. Daarbij is belangrijk dat hiervoor al geoordeeld is dat werkgeefster onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat haar bedrijfsdebiet in gevaar is gebracht door werkneemster. Kortom: werkneemster hoefde de functiewijziging niet te accepteren. De gevorderde wedertewerkstelling zal dus worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3433

Zaaknummer: 11042535

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: R.K. Torn en mr. M.C.J. Batenburg- van Rijswijk

Wetsartikelen: 7:611 BW