

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Het blokkeren van toegang tot geautomatiseerde systemen, zakelijk e-mailadres en zakelijke telefoon kan worden gelijkgesteld met een op non-actiefstelling. Enkele omstandigheid dat werknemer in een gesprek boos heeft gereageerd, vormt onvoldoende grond voor non-actiefstelling

Werknemer is sinds 2003 in dienst als IT-specialist. Op 12 maart 2013 heeft een gesprek plaatsgevonden over de detachering van werknemer bij een ander bedrijf. Nog dezelfde dag heeft werkgeefster de toegang van werknemer tot de geautomatiseerde systemen geblokkeerd. Ook is het zakelijke e-mailadres geblokkeerd en is de zakelijke mobiele telefoon afgesloten. Thans vordert werknemer werkgeefster te veroordelen hem weer onder de gebruikelijke voorwaarden tot het werk toe te laten. Werknemer stelt dat in strijd met het goed werkgeverschap wordt gehandeld door hem zonder enige juridische basis dan wel zwaarwegende grond plotseling de toegang tot zijn werkplek te ontfemen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werknemer formeel niet op non-actief is gesteld, wordt werknemer wel belemmerd om de overeengekomen werkzaamheden op de gebruikelijke wijze uit te voeren. Dit is gelijk te stellen aan een op non-actiefstelling, die beoordeeld dient te worden aan de hand van artikel 7:611 BW. Werkgeefster heeft niet aannemelijk gemaakt dat er een redelijke grond bestond voor het blokkeren van de toegang van werknemer tot de systemen en het afsluiten van het zakelijke e-mailadres en de telefoon. De verklaringen van werknemer en de directeur over het gesprek op 12 maart 2013 lopen uiteen. Als vaststaand wordt aangenomen dat werknemer boos heeft gereageerd. Niet is komen vast te staan dat werknemer dreigementen heeft geuit, zoals door werkgeefster wordt gesteld. Mede omdat werknemer meer dan tien jaar uitstekend heeft gefunctioneerd, had het op de weg van werkgeefster gelegen werknemer erop te wijzen dat zijn gedrag niet acceptabel was en had zij moeten waarschuwen dat dit mogelijk tot het treffen van maatregelen zou kunnen leiden. Niet gebleken is dat werkgeefster dit heeft gedaan. De stelling dat sprake is van een vertrouwensbreuk wordt niet gevolgd. Volgt toewijzing van de vordering tot wedertewerkstelling.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-05-2013

Zaaknummer: 860471 AV EXPL 13-31