

RECHTSPRAAK

werkneemster/Nutreco Nederland B.V.

Werkgever heeft geen zwaarwegende redenen om werkneemster, vooruitlopend op een (eventueel) einde van haar arbeidsovereenkomst, op non-actief te stellen. Toewijzing vordering tot wedertewerkstelling, waarbij werkneemster zich wel zal moeten aanpassen aan nieuwe manier van werken.

Werkneemster is in 2000 in dienst getreden van Nutreco. Per 1 mei 2009 is zij werkzaam in de functie van leasecoördinator op de HR-afdeling van Nutreco. Begin 2014 heeft Nutreco de HR-afdeling gereorganiseerd, in die zin dat de afdeling een HR Shared Service Center (hierna: HRSSC) is geworden. Daarbij zijn de HR-medewerkers niet langer verantwoordelijk voor één of meerdere specifieke taken, maar voor alle voorkomende administratieve HR-werkzaamheden. In dit HRSSC werken vijf 'HR-Administrators' (hierna: HR-Admins) onder leiding van X. Op 11 maart 2014 verzocht X werkneemster om haar leasewerkzaamheden voortaan in de helft van haar arbeidsuren te verrichten en de overige uren te besteden aan andere HR-werkzaamheden. Werkneemster werd daarmee werkzaam in de functie van HR-Admin. Werkneemster heeft hier bezwaar tegen gemaakt en hierover is veelvuldig door partijen gesproken. Met ingang van 31 augustus 2015 is werkneemster op non-actief gesteld. Werkneemster vordert wedertewerkstelling in haar gebruikelijke werkzaamheden als medewerker HR-Administratie. Zij stelt dat zij nooit heeft geweigerd om welke opdracht dan ook voor Nutreco uit te voeren. Nadat Nutreco op 26 februari 2015 aan werkneemster kenbaar had gemaakt over te willen gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, heeft werkneemster zonder enige wanklank doorgewerkt tot de op non-actiefstelling van 31 augustus 2015. Werkneemster werkt graag voor Nutreco en doet niets liever dan haar werkzaamheden zo snel mogelijk weer oppakken.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Na het gesprek tussen werkneemster en Nutreco van 26 februari 2015, waar Nutreco de wens heeft uitgesproken het dienstverband met werkneemster te beëindigen, is werkneemster haar gebruikelijke werkzaamheden blijven verrichten. Werkneemster heeft ter zitting naar voren gebracht dat zij in de periode van 26 februari 2015 tot aan haar op non-actiefstelling op 31 augustus 2015 geen wanklank van haar leidinggevende over die werkzaamheden heeft gehoord, noch ook is gewaarschuwd voor bepaald gedrag of voor haar houding en heeft zij ook anderszins geen commentaar gekregen. Hoewel niet uitgesloten kan worden dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster zal ontbinden, levert hetgeen Nutreco heeft aangevoerd geen zwaarwegende redenen op om werkneemster, vooruitlopend op een (eventueel) einde van haar

arbeidsovereenkomst, niet langer tot het werk toe te laten. De door Nutreco aangevoerde feiten en omstandigheden zijn eerder klaarblijkelijk geen aanleiding geweest voor op non-actiefstelling. Niet valt in te zien waarom deze feiten en omstandigheden op 31 augustus 2015 opeens wel aanleiding voor op non-actiefstelling zouden zijn. Het enkele feit dat de mediationgesprekken tussen partijen zijn mislukt, levert daarvoor in ieder geval geen rechtsgeldige reden op. Nutreco heeft ook overigens niet aannemelijk gemaakt dat een dusdanig onwerkbaar situatie tussen werkneemster en Nutreco is ontstaan, dat van Nutreco niet langer gevergd kan worden dat zij werkneemster nog op de werkvloer toelaat. De conclusie is dat de vordering van werkneemster tot wedertewerkstelling moet worden toegewezen. Wel zal werkneemster zich moeten aanpassen aan de nieuwe manier van werken van Nutreco, met name het HRSSC, en zal zij de werkzaamheden die haar - als gevolg van die nieuwe manier van werken - in redelijkheid door Nutreco worden opgedragen, moeten uitvoeren.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:6561

Zaaknummer: C/01/299047 / KG ZA 15-589

Rechters: E. Loesberg

Advocaten: M.M.C. van de Ven en R. Olde

Wetsartikelen: 7:611 BW