

RECHTSPRAAK

werknemster/Stichting STC-Group

Mocht al worden aangenomen dat het (mogelijk) veroorzaken van onrust op de werkvloer een redelijke en voldoende zwaarwegende grond is om een werknemer op non-actief te stellen, dan is de vrees dat werknemster na wedertewerkstelling onrust zal veroorzaken niet gerechtvaardigd.

Op 1 januari 2010 is werknemster in dienst getreden van STC in de functie van Junior Projectmanager. In juli 2015 is werknemster door STC voor onbepaalde tijd gedetacheerd naar een deelneming van STC, te weten STC-Group Holding BV in de functie van Hoofd Bedrijfsbureau i.o. en Senior Projectmanager Holding. In juli 2015 is A door de raad van toezicht van STC uit zijn functie ontheven. Werknemster is door het college van bestuur op 12 oktober 2015 op non-actief gesteld. Uit het gespreksverslag volgt onder meer dat werknemster zich negatief zou hebben uitgelaten over haar direct leidinggevende en het management van de organisatie.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 7:611 BW dient een op non-actiefstelling te worden getoetst aan de beginselen van goed werkgeverschap (Hof Leeuwarden 29 november 2011, JAR 2012/14). Als grond voor de op non-actiefstelling heeft STC aangevoerd dat (met name) door vier voorvallen in de zomer van 2015 de arbeidsverhouding tussen partijen volledig is verstoord. Het gaat daarbij om het versturen van de e-mail door werknemster op 29 juni 2015, het handelen van werknemster jegens een collega mevrouw G, het optreden van werknemster in de raad van toezicht en de e-mail van werknemster d.d. 24 september 2015. Hieruit volgt volgens STC dat werknemster een onruststoker is, terwijl de organisatie thans juist behoefte heeft aan rust. Mocht al worden aangenomen dat het (mogelijk) veroorzaken van onrust op de werkvloer een redelijke en voldoende zwaarwegende grond is om een werknemer niet langer in de gelegenheid te stellen de bedongen arbeid te verrichten, is daartoe wel vereist dat in dit concrete geval de gerechtvaardigde vrees bestaat dat daadwerkelijk onrust zal ontstaan wanneer de werknemer haar werkzaamheden voortzet.

Uit de stukken volgt dat werknemster binnen relatief korte tijd forse carrièrestappen heeft gemaakt binnen de organisatie van STC, waarbij de salariëring van werknemster in vier jaar bijna is verdubbeld, en werknemster, wellicht met enkele kanttekeningen op detailniveau, immer positief is beoordeeld tijdens functioneringsgesprekken, regelmatig is bevorderd en meerdere gratificaties heeft ontvangen, hetgeen allemaal op rechtmatige wijze tot stand is

gekomen. Door de detachering naar STC-Group Holding BV in juli 2015 kreeg werkneemster een operationele functie binnen de organisatie van STC met wezenlijk andere taken en bevoegdheden. Het is niet onbegrijpelijk dat werkneemster tijd nodig heeft gehad om zich in te stellen op deze nieuwe functie, daarbij indachtig de onstuimige periode waarin STC zich bevond naar aanleiding van de opvolging van A, en de omstandigheid dat werkneemster het zich eigen heeft moeten maken dat zij zich in haar nieuwe functie terughoudender diende op te stellen dan voorheen. Het is voorshands niet genoegzaam gebleken dat STC werkneemster in dit proces (voldoende) heeft begeleid en dat werkneemster uitdrukkelijk is gewezen op een (eventueel) ontoelaatbaar handelen van haar zijde en de impact die dit handelen zou hebben op de organisatie. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat STC een gerechtvaardigde vrees heeft dat werkneemster bij werkhervatting onrust zal veroorzaken, mede gelet op de relatief korte periode tot de beslissing in de door STC aangevangen procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, anders dan dat men eraan zal moeten wennen dat werkneemster haar werkzaamheden weer uitvoert, hetgeen evenwel inherent is aan een wedertewerkstelling. De enkele omstandigheid dat volgens STC een enkele werknemer heeft aangegeven niet met werkneemster te willen werken, daarbij indachtig dat bij STC 800 personeelsleden werkzaam zijn, doet hier niet aan af. De voorzieningenrechter verwacht van STC dat zij te dien aanzien een bemiddelende rol zal spelen. Werkneemster dient binnen 24 uur na betekening van het vonnis te worden toegelaten tot haar werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2015:8955

Zaaknummer: C/10/487735 / KG ZA 15-1177

Rechters: J.W. van den Hurk

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en J. de Rooij

Wetsartikelen: 7:611 BW