

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Geen wedertewerkstelling na op non-actiefstelling HR Manager. Voor een goede vervulling van die functie is het bij uitstek belangrijk om te kunnen omgaan met vertrouwelijke informatie en om precare situaties het hoofd te kunnen bieden. Goede beoordelingen werkneemster doen hieraan niets af.

Werkneemster is op 1 juli 1997 in dienst getreden bij werkgeefster. Sinds 2006 was zij werkzaam als HR Manager. Op 4 juli 2016 is werkneemster per direct op non-actief gesteld. Hieraan legt werkgeefster ten grondslag dat werkneemster zich onacceptabel heeft gedragen door niet goed om te kunnen gaan met vertrouwelijke informatie, hetgeen extreem belangrijk is als HR Manager. Bij brief van 15 juli 2016 heeft werkgeefster de gronden voor de op non-actiefstelling nader toegelicht en meegedeeld dat de terugkeer van werkneemster binnen de organisatie niet bespreekbaar was. Samengevat komen de gronden erop neer dat nagenoeg alle managers zouden hebben verklaard dat werkneemster niet kan omgaan met vertrouwelijke situaties (zo zou zij de zwangerschap van een medewerkster openbaar hebben gemaakt terwijl de betreffende medewerkster haar had verzocht dat niet te doen, zou zij het vertrek van een collega hebben aangekondigd terwijl dat intern nog niet bekend was, zou zij bij het voorstellen van een nieuwe collega een andere collega hebben gevraagd of zij geen bh droeg en zou zij collega's persoonlijke details over andere collega's hebben doorverteld). Op 12 augustus 2016 heeft werkgeefster een ontbindingsverzoek ter zake van de arbeidsovereenkomst met werkneemster ingediend bij de Kantonrechter Amsterdam. Werkneemster vordert in het onderhavige geding wedertewerkstelling.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft terecht gesteld dat het voor een goede vervulling van de functie van HR Manager bij uitstek belangrijk is om te kunnen omgaan met vertrouwelijke informatie en om precare situaties het hoofd te kunnen bieden. Van een werknemer in deze positie mag worden gevergd dat deze zich flexibel en onpartijdig opstelt, zich niet schuldig maakt aan 'vriendjespolitiek' en medewerkers van de onderneming waarin hij of zij werkzaam is niet in verlegenheid brengt. Werkgeefster heeft, door een veelheid aan verklaringen te overleggen, voldoende aannemelijk gemaakt dat werkneemster op deze punten een aantal malen op ernstige wijze tekort is geschoten. Aan werkneemster kan worden toegegeven dat haar eigen leidinggevende over het voorgaande niet helder en eenduidig heeft gecommuniceerd. Door de jaren heen zijn haar beoordelingen immers goed geweest. Van een goed werkgever mag in dit opzicht meer duidelijkheid worden verwacht. Hoewel werkgeefster hierin steken heeft laten vallen, is dit onvoldoende om de vordering tot

wedertewerkstelling van werkneemster toe te wijzen. Voor het naar behoren verrichten van de taken van een HR-manager zijn immers het bestaan van een vertrouwensbasis en een redelijke werksfeer van cruciaal belang. Voldoende aannemelijk is dat daarvan op dit moment geen sprake is en dat dat voor een groot deel voor rekening komt van werkneemster. Daarbij speelt een belangrijke rol dat niet alleen op de afdeling Personeelszaken zelf de situatie gespannen is, maar dat ook vrijwel alle managers met wie werkneemster geacht wordt samen te werken kanttekeningen hebben geplaatst bij het functioneren van werkneemster en hebben medegedeeld zich niet vrij te voelen zich met personeelsaangelegenheden bij haar te melden. In het licht van de overige omstandigheden van dit geval (de verklaring van de OR en de verklaringen van medewerkers) kan van werkgeefster niet worden gevergd om werkneemster weer toe te laten tot de bedongen arbeid. Dat werkneemster vanwege haar leeftijd in een weinig riant positie op de arbeidsmarkt verkeert en, als mantelzorger voor haar echtgenoot, een moeilijke privésituatie doormaakt, is onvoldoende om daarover anders te oordelen. Van belang is dat haar loon vooralsnog wordt doorbetaald en te zijner tijd op het ontbindingsverzoek en een mogelijk toe te kennen vergoeding zal worden beslist, waarna werkneemster eventueel een beroep zal kunnen doen op een WW-uitkering. Volgt afwijzing van de gevraagde voorziening.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-09-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:6674

Zaaknummer: C/13/613722/KG ZA 16-999 MvdV/MB

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: S.J.H.V. Derhaag en H.M. Fritschy

Wetsartikelen: 7:611 BW