

RECHTSPRAAK

werknemer/BRF Holland BV

Toewijzing vorderingen van werknemer tot tewerkstelling en rectificatie, hangende een ontslagprocedure wegens reorganisatie.

Werknemer is op 26 maart 2001 in dienst getreden bij BRF Holland BV (hierna: BRF Holland). Op 30 augustus 2016 is aan werknemer medegedeeld dat zijn functie per 31 januari 2017 zal komen te vervallen als gevolg van een wijziging in de bedrijfsstructuur. Werknemer is vervolgens afgesloten van het systeem bij werkgever. Bovendien is zowel intern als extern aan bepaalde mensen geïnformeerd over het vertrek van werknemer. Werknemer vordert veroordeling van BRF Holland om werknemer zonder belemmeringen in staat te stellen zijn werkzaamheden weer uit te oefenen. Daarnaast vordert werknemer dat zowel intern binnen de organisatie van BRF Holland als extern (klanten/relaties) een rectificatie zal worden verspreid waarin wordt bericht dat werknemer weer met zijn taken is belast.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Na 30 augustus 2016 zijn werkzaamheden bij werknemer weggehaald, die vervolgens zijn ondergebracht bij collegae. Daarnaast zijn ook werkzaamheden weggefallen of verminderd. Anders dan door BRF Holland is gesteld is voldoende aannemelijk geworden dat het daarbij niet gaat om slechts een klein gedeelte van de werkzaamheden van werknemer dat bij hem is weggehaald. Ter zitting is immers onweersproken gebleven dat werknemer vanaf 1 april 2016 actief is geworden als accountmanager in kipproducten op de Duitse markt en dat hij zich daarnaast heeft beziggehouden met het onderbrengen van werkzaamheden en kleine klanten in Nederland en België bij grotere distributeurs. Momenteel verricht werknemer niet of nauwelijks nog werkzaamheden op de Duitse markt, hetgeen bovendien wordt bevestigd in de overgelegde klantenlijsten, waarin zijn naam als verantwoordelijk accountmanager niet (meer) wordt genoemd, in tegenstelling tot de namen van zijn collega's X en Y. Bovendien zijn de werkzaamheden in België in omvang inmiddels sterk afgenomen. Daarbij komt tot slot nog dat deze veranderingen er intussen toe hebben geleid dat werknemer nog slechts voor twee tot drie uur per dag werk heeft. Dit alles bij elkaar maakt dat werknemer een substantieel gedeelte van de werkzaamheden die hij tot 30 augustus 2016 verrichtte niet meer doet. Het feit dat werknemer inmiddels weer beschikt over zijn e-mailaccount en toegang heeft tot zijn bestanden doet hieraan niet af. Met betrekking tot het verweer van BRF Holland dat zij een deel van de werkzaamheden van werknemer alvast heeft overgedragen aan Y met het oog op de voorgenomen reorganisatie en de te behalen efficiencyslag en dat dat tot haar vrijheid als ondernemer behoort, wordt als volgt overwogen. Er is in dit geval niet een voldoende zwaarwegend belang aan de zijde van de werkgever om, vooruitlopend op de procedure bij

UWV, werknemer feitelijk al grotendeels buiten spel te zetten, terwijl de grond daarvoor (de gestelde opheffing van zijn functie) nog niet eens is komen vast te staan. De kantonrechter merkt op dat het momenteel immers nog volstrekt onduidelijk is waarom de functie van werknemer (als enige accountmanagerfunctie in Nederland) zou komen te vervallen (hieromtrent zijn geen stukken in het geding gebracht) en of UWV in verband hiermee de gevraagde toestemming voor het ontslag van werknemer zal verlenen, nu werknemer heeft aangegeven daartegen inhoudelijk verweer te gaan voeren. Ook de toets van UWV naar de mogelijke herplaatsbaarheid van werknemer, al dan niet in het licht van het tegelijkertijd omzetten van bepaaldetijdcontracten naar onbepaaldetijdcontracten van andere werknemers, moet nog volledig plaatsvinden. BRF Holland loopt met haar handelen dan ook in vergaande mate vooruit op de procedure bij UWV en schendt daarmee de belangen van werknemer, terwijl zij hem ook nog bemoeilijkt in zijn verweer bij UWV doordat bepaalde zaken mogelijk straks als ‘fait accompli’ zullen kunnen gaan gelden. Gelet hierop dient het belang van werknemer bij behoud van zijn werkzaamheden zwaarder te wegen dan het belang van BRF Holland bij het – uit oogpunt van efficiency – alvast wegnemen van een substantieel deel van het werk bij werknemer. Het vorenstaande leidt tot de conclusie dat BRF Holland niet als goed werkgever heeft gehandeld door werknemer niet langer in staat te stellen zijn bedongen arbeid in een substantiële omvang te verrichten. De vordering om intern een rectificatie te sturen is eveneens toewijsbaar, temeer nu BRF Holland heeft toegestaan dat X, zonder overleg met werknemer, rauwelijks op 30 augustus 2016 een bericht aan Customer Service heeft gezonden waaruit volgt dat werknemer in de toekomst überhaupt niet meer beschikbaar zal zijn. De kantonrechter wijst de vordering tot het versturen van een externe rectificatie af, omdat deze vordering onvoldoende is gespecificeerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:4612

Zaaknummer: 5370584

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: M. de Jong en B.H.E. Veldmaat

Wetsartikelen: 7:611 BW