

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Door de afstemmingsregel is de vordering van werknemer om werkgever in dit kort geding te veroordelen tot wedertewerkstelling niet toewijsbaar.

Feiten

Werknemer is sinds 2010 werkzaam bij werkgever in de functie van Executive Director Supply Chain Europe. Sinds juli 2010 is mevrouw X als extern consultant voor werkgever werkzaam. X is twee managementlevels lager werkzaam in dezelfde reporting line als werknemer. In juni 2015 heeft werknemer een relatie gekregen met X en sindsdien woont hij met X samen. X is sinds 2015 in dienst bij werkgever. Met ingang van 10 juni 2016 is werknemer vrijgesteld van werk. Werknemer vordert onder meer wedertewerkstelling. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de vraag of werknemer toegelaten dient te worden tot zijn werkzaamheden bij werkgever in hoge mate afhankelijk is van de beslissing op de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen in stand kan blijven. Nu de kantonrechter in de ontbindingsprocedure zich onbevoegd heeft verklaard en niet aan een inhoudelijke beoordeling is toegekomen, kan thans niet met voldoende zekerheid gezegd worden dat het ontbindingsverzoek wordt af- dan wel wordt toegewezen, aldus de kantonrechter. Onder die omstandigheden is de kantonrechter vooralsnog van oordeel dat werkgever niet in strijd met goed werkgeverschap handelt door werknemer, onder doorbetaling van loon, niet toe te laten tot het werk en de e-mailsystemen. Op grond daarvan heeft de kantonrechter de vordering van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Voorop wordt gesteld dat de rechter die in kort geding moet beslissen op een vordering tot het geven van een voorlopige voorziening nadat de bodemrechter reeds een vonnis in de hoofdzaak heeft gewezen, in beginsel zijn kortgedingvonnis dient af te stemmen op het oordeel van die bodemrechter, ongeacht of dit oordeel is gegeven in een tussenvonnis of in een eindvonnis, in de overwegingen of in het dictum van het vonnis en ongeacht of het vonnis in kracht van gewijsde is gegaan. Onder omstandigheden kan er plaats zijn voor een uitzondering op dit uitgangspunt. Dit zal het geval kunnen zijn indien het vonnis van de bodemrechter klaarblijkelijk op een misslag berust en de zaak dermate spoedeisend is dat de beslissing op een tegen dat vonnis aangewend rechtsmiddel niet kan worden afgewacht, alsook indien sprake is van een zodanige wijziging van omstandigheden dat moet worden aangenomen dat de bodemrechter in geval hij daarvan op de hoogte zou zijn geweest, tot een

andere beslissing zou zijn gekomen. Deze afstemmingsregel leidt ertoe dat de vordering van werknemer om in dit kort geding werkgever te veroordelen tot wedertewerkstelling van hem niet toewijsbaar is op grond van het volgende. Werknemer heeft tijdens het pleidooi in hoger beroep aangevoerd dat deze afstemmingsregel niet kan worden toegepast, wanneer nog geen oordeel over de vordering tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gegeven en wanneer zo'n oordeel ook niet op korte termijn te verwachten is. Tijdens dat pleidooi is echter duidelijk geworden dat het oordeel over die vordering wel op korte termijn te verwachten was. Om die reden heeft het hof partijen de gelegenheid gegeven het vonnis in het geding te brengen en zich uit te laten over de consequenties daarvan in deze procedure. Na het pleidooi in hoger beroep heeft de Arbeidsrechtbank Antwerpen beslist op de door werkgever gevorderde ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Bij vonnis van 28 maart 2017, hersteld bij vonnis van 19 april 2017, heeft de Arbeidsrechtbank de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 30 april 2017. Verder heeft de Arbeidsrechtbank aan werknemer een transitievergoeding van € 41.270 toegekend. Werknemer is van mening dat de beslissingen over de wedertewerkstelling en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst los van elkaar staan en dat het oordeel over de wedertewerkstelling niet afhankelijk is van het oordeel van de Arbeidsrechtbank over de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is van mening dat de afstemmingsregel niet toegepast moet worden in een situatie als de onderhavige en dat het hof strikt naar het juiste criterium dient te beoordelen of hij ten onrechte op non-actief is gesteld door werkgever. Het hof verwerpt dat standpunt, omdat tewerkstelling bij werkgever feitelijk niet meer mogelijk is omdat de arbeidsovereenkomst inmiddels niet meer bestaat. Partijen hebben zich bij (antwoord)akte uitgelaten over de gevolgen van het genoemde vonnis van de kantonrechter. Werknemer heeft hierover opgemerkt dat hij voornemens is van dat vonnis in hoger beroep te komen. Daarnaast stelt hij dat hij belang heeft bij een inhoudelijke beoordeling van het hoger beroep, nu de voorzieningenrechter in het bestreden vonnis onterecht de gevraagde voorziening heeft geweigerd, ten gevolge waarvan de rechtspositie en procespositie van werknemer aantoonbaar negatief zijn beïnvloed. Immers, indien de gevraagde voorzieningen zouden zijn toegewezen op de daarvoor toereikende gronden, dan had volgens werknemer het oordeel van de Arbeidsrechtbank dat de arbeidsverhouding tussen partijen dermate verstoord zou zijn dat van werkgever niet kan worden verwacht dat zij de overeenkomst voortzet, mogelijk anders geluid. Het hof ziet daarin geen aanleiding om af te wijken van de hiervoor genoemde afstemmingsregel. De onderhavige procedure moet immers afgestemd worden op de bodemprocedure en niet andersom. Daarnaast volgt uit het vonnis van de Arbeidsrechtbank dat hetgeen voorafgaand aan de non-actiefstelling heeft plaatsgevonden, ook dragend is voor het oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en reden is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werknemer heeft geen overige uitzonderingen op voormeld uitgangspunt aangevoerd. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-06-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:2778

Zaaknummer: 200.196.668_o1

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, M. van Ham en A.E. Bos

Advocaten: M.A.M. Lem en A. Avci