

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Goed werkgeverschap brengt met zich dat een werknemer een ontslagprocedure in beginsel mag afwachten vanuit een werkende situatie. Geen redelijke en voldoende zwaarwegende grond voor op non-actiefstelling. Vordering tot wedertewerkstelling toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 5 november 1979 in dienst getreden van werkgever X (hierna: X). Sindsdien heeft werknemer verschillende functies vervuld, waaronder die van verkoopmanager en een combinatiefunctie van 50% accountmanager en 50% business development manager. Partijen verschillen thans van mening over de benaming van de functie die werknemer laatstelijk vervulde. Op 28 november 2017 heeft de general manager van X werknemer voorgesteld om zijn functie voortaan als ‘Sales Manager’ aan te duiden. Op 11 december 2017 heeft het bestuur van X een besluit tot reorganisatie genomen, waarin onder meer is besloten dat de functie van Sales Manager komt te vervallen. Op 16 december 2017 heeft X aan het UWV toestemming gevraagd om negen werknemers – onder wie werknemer in kwestie – op bedrijfseconomische gronden te ontslaan. Op 18 december is werknemer ‘out of the blue’ medegedeeld dat hij boventallig is verklaard en daarom niet meer welkom op de werkvloer is. Werknemer is vervolgens direct op non-actief gesteld met behoud van loon. X heeft werknemer daarna een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedaan; partijen hebben hierover geen overstemming kunnen bereiken. Op 9 januari 2018 heeft werknemer verweer gevoerd in de ontslagprocedure bij het UWV, waarbij hij zich op het standpunt heeft gesteld dat een bedrijfseconomische noodzaak voor zijn ontslag ontbreekt, dat zijn functie niet is komen te vervallen en dat X herplaatsingsmogelijkheden onbenut heeft gelaten. Werknemer meent dat X geen redelijke en voldoende zwaarwegende grond had om hem op non-actief te stellen en vordert thans wedertewerkstelling.

Oordeel

Goed werkgeverschap

De kantonrechter oordeelt als volgt. De algemene maatstaf van artikel 7:611 BW brengt met zich dat van een werkgever mag worden gevergd dat hij de werknemer tegen diens wil slechts de mogelijkheid mag onthouden de overeengekomen arbeid te verrichten wanneer de werkgever daarvoor een redelijke en voldoende zwaarwegende grond heeft. Het enkel nastreven van ontslag is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende grond voor een

op non-actiefstelling. Uitgangspunt dient te zijn dat een werkgever jegens zijn werknemer zorgvuldig handelt en ernaar streeft een werknemer pas van zijn werkzaamheden te ontheffen op het moment dat het dienstverband op rechtmatige wijze is beëindigd. Goed werkgeverschap brengt dan ook (onder meer) met zich dat een werknemer in beginsel een ontslagprocedure mag afwachten vanuit een werkende situatie. Dit geldt met name in het onderhavige geval, waarin werknemer werkzaam is op managementniveau en verantwoordelijk is voor het onderhouden van een netwerk en contact met derden.

Zwaarwegende grond voor op non-actiefstelling

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft X niet aannemelijk gemaakt dat er zwaarwegende gronden zijn voor de op non-actiefstelling van werknemer. Hierbij is van belang dat zij enkel heeft betoogd dat de op non-actiefstelling is gelegen in de omstandigheid dat de functie van Sales Manager als gevolg van een reorganisatie is komen te vervallen, maar tegelijkertijd heeft nagelaten te stellen dat óók de werkzaamheden van werknemer zijn komen te vervallen. Bovendien is op zitting zelfs het tegendeel gebleken: de werkzaamheden zijn overgenomen door een andere werknemer en worden derhalve kennelijk ook nog in de huidige constellatie verricht. Verder wordt door de kantonrechter van belang geacht dat werknemer ruim 38 jaar in dienst is van X en een onberispelijke staat van dienst heeft, zodat evenmin kan worden gezegd dat tewerkstelling zou leiden tot een onwerkbaar situatie. Het voorgaande leidt dan ook tot het oordeel dat werknemer zonder redelijke en voldoende zwaarwegende grond door X op non-actief is gesteld en dat deze laatste daarmee niet als goed werkgeefster heeft gehandeld. De vordering tot wedertewerkstelling wordt daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-03-2018

Zaaknummer: