

RECHTSPRAAK

werknemer/Nyrstar Budel B.V.

Op non-actiefstelling in verband met verval van functie (reorganisatie). Vordering tot wedertewerkstelling van manager wordt afgewezen. Er is sprake van bijzondere omstandigheden zoals bedoeld in het Sociaal Plan. Werkgever heeft niet onzorgvuldig gehandeld door werknemer op non-actief te stellen.

Feiten

Werknemer is sedert 1996 bij (de rechtsvoorgangster van) Nyrstar Budel B.V. (hierna: 'Nyrstar') in dienst. Sedert 2007 is hij werkzaam in de functie van Group Manager Real Estate. Op 5 september 2018 is een Sociaal Plan overeengekomen met de vakbonden. Zowel de vakbonden als de OR erkennen de noodzaak tot reorganisatie op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. Op 8 oktober 2018 is aan werknemer meegedeeld dat zijn functie zal komen te vervallen en dat hij boventallig is verklaard. Ingevolge artikel 3.2 van het Sociaal Plan is hem een vaststellingsovereenkomst voorgelegd om te bezien of beëindiging met wederzijds goedvinden zou kunnen plaatsvinden. Artikel 3.5 van het Sociaal Plan bepaalt dat, indien de werkgever dit op grond van bijzondere omstandigheden nodig acht, de voor ontslag voorgedragen werknemer kan worden vrijgesteld van werk met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden, behoudens enkele vergoedingen. Op vrijdag 19 oktober 2018 heeft werknemer laten weten niet akkoord te gaan met een beëindiging van zijn dienstverband en heeft hij aangekondigd dat hij zijn werkzaamheden met ingang van maandag 22 oktober op de gebruikelijke wijze zal uitoefenen. Op die maandag blijkt zijn toegangspas tot het bedrijfsterrein geblokkeerd, blijkt zijn e-mail-account te zijn afgesloten en wordt hem niet toegestaan aan het werk te gaan. Hem wordt te verstaan gegeven dat zijn functie per direct is vervallen en dat hij op non-actief wordt gesteld, alsmede dat het aanbod voor een vaststellingsovereenkomst wordt ingetrokken bij gebreke van overeenstemming. Werknemer vordert de kantonrechter Nyrstar te bevelen om hem binnen 24 uur na betekening van het vonnis te werk te stellen in zijn functie van Group Manager Real Estate, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat Nyrstar een reorganisatieplan heeft opgesteld en dat in dat kader een Sociaal Plan is overeengekomen met de vakbonden en de OR. Eveneens staat vast dat in het reorganisatieplan de positie van [eiser] niet aan de orde is gesteld. De vakbonden en

de OR hebben echter de noodzaak tot ingrijpen en bezuinigingen erkend. Tegen die achtergrond is de kantonrechter met Nyrstar van oordeel dat het niet noodzakelijk is de vakbonden en de OR afzonderlijk nader advies te laten uitbrengen over het laten vervallen van één extra arbeidsplaats op directieniveau; het is voldoende dat vakbonden en OR daarover worden ingelicht. Werknemer heeft uitvoerig de vele (externe) projecten beschreven waarin hij momenteel namens Nyrstar participeert en soms het voortouw neemt. Hij maakt zich ernstig zorgen over de voortgang van die projecten bij zijn afwezigheid; volgens hem kunnen zijn taken in die projecten niet (goed) worden overgedragen aan collega's en/of worden herverdeeld. Deze zorgen zijn enerzijds begrijpelijk en prijzenswaardig maar anderzijds ook misplaatst, omdat het niet aan werknemer maar aan Nyrstar is om te bepalen of en hoe (deelname aan) die projecten moet(en) worden afgebouwd dan wel gehandhaafd en, in het laatste geval, of de daarmee verband houdende taken elders in de organisatie kunnen worden belegd. Een op non-actiefstelling is een ordemaatregel die slechts gerechtvaardigd is als geen alternatief voorhanden is. Die situatie is hier aan de orde. Gegeven het besluit van Nyrstar om de taken en werkzaamheden van werknemer gaandeweg af te bouwen dan wel elders in haar organisatie te beleggen, kan en mag zij van werknemer – ondanks zijn bezwaren daartegen – verwachten dat hij uitvoering geeft aan de door Nyrstar in dat kader aan hem gegeven opdracht tot medewerking aan de uitvoering van dat besluit. De bezwaren tegen het verdwijnen van zijn functie en/of tegen zijn ontslag kunnen door werknemer in de procedure bij het UWV aan de orde worden gesteld. Door de zojuist bedoelde medewerking te weigeren en aan te kondigen dat hij zijn werkzaamheden op de gebruikelijke wijze zal blijven voortzetten laat werknemer Nyrstar geen andere keuze dan hem te ontheffen uit zijn werkzaamheden. Het alternatief is immers dat werknemer (met name jegens externe relaties van Nyrstar) zijn werkzaamheden op de oude voet blijft uitoefenen en daarmee het door Nyrstar genomen reorganisatiebesluit frustreert, nog afgezien van de onrust en onduidelijkheid die daardoor op de werkvloer zal ontstaan, in het bijzonder bij die collega's die geacht worden de taken en werkzaamheden van werknemer over te nemen. De slotsom is dat van bijzondere omstandigheden zoals bedoeld in het Sociaal Plan inderdaad sprake is en dat Nyrstar niet onzorgvuldig heeft gehandeld door werknemer op non-actief te stellen. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen en de nevenvorderingen delen hetzelfde lot.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 26-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2018:5913

Zaaknummer: 7301422 / 18-9094

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: A.J.T.J. Meuwissen en M. Spieringhs