

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Vakbondsbestuurder is ten onrechte uit zijn functie ontheven. Hiervoor is geen grondslag op basis van het instructierecht. Ook op grond van het goed werkgeverschap had werkgever niet op dat moment het vertrouwen mogen opzeggen.

Feiten

Werknemer is op 1 april 1988 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) werkgever in de functie van vakbondsbestuurder. Sinds 15 oktober 2009 vervult werknemer de functie van bestuurder van sector 1. Hij is in 2018 belast met de taak van eerste onderhandelaar bij het overleg over de landelijke CAO. Oorspronkelijk werden vanuit sector 1 alle aspecten van de belangenbehartiging ondersteund. Omstreeks 2011 is dit veranderd door de introductie van een nieuwe manier van werken, waarbij leden op activistische wijze en planmatig worden geworven en met verschillende methodes campagne wordt gevoerd. Sindsdien loopt de samenwerking tussen werknemer en de verschillende afdelingen stroef. Op 20 december 2018 zijn er (individuele) gesprekken gevoerd met de bestuurders (waaronder werknemer). Aan werknemer is te kennen gegeven dat er geen vertrouwen is in een succesvolle samenwerking met hem en dat er voor hem per 1 januari 2019 geen plek is in het nieuwe team. Desondanks is werknemer zijn werkzaamheden nadien blijven uitoefenen. Per brief van 1 februari 2019 heeft werkgever werknemer formeel te kennen gegeven dat hij uit zijn functie is ontheven en hem verzocht zijn werkzaamheden voor pakket 2 per direct te stoppen. Per brief van 5 februari 2019 heeft de gemachtigde van werknemer werkgever verzocht om werknemer weer toe te laten tot zijn werkzaamheden. Op 6 februari 2019 heeft werknemer, ondanks het eerder die dag gegeven verbod, een CAO-overleg bijgewoond. Per brief van 22 februari 2019 heeft werkgever werknemer een officiële waarschuwing gegeven voor het bijwonen van het CAO-overleg op 6 februari 2019, hem verboden het CAO-overleg op 25 februari 2019 bij te wonen en hem verzocht vóór 26 februari 2019 een pakketvoorkeur aan te geven. Per brief van 28 februari 2019 heeft de gemachtigde van werknemer bezwaar gemaakt tegen de waarschuwing, verzocht om intrekking daarvan en een kort geding tot wedertewerkstelling van werknemer aangekondigd. Werkgever heeft de waarschuwing niet ingetrokken. Hij heeft twee nieuwe CAO-onderhandelaars benoemd, de betrokken CAO-partijen geïnformeerd en werknemer verzocht relevante informatie inzake de betreffende CAO (pakket 2) over te dragen. Werkgever heeft werknemer een ander pakket in een andere sector aangeboden. Werknemer vordert in kort geding onder meer herplaatsing in zijn oorspronkelijke functie. Werknemer legt aan deze vordering ten grondslag dat hij zonder rechtsgrond en op onzorgvuldige wijze per direct uit

zijn functie is ontheven.

Oordeel

Vaststaat dat werknemer ook na 2015 steeds werkzaam geweest in sector 1, althans op het pakket 2. Er is geen verzoek gedaan om van pakket te wisselen, los van de overgang naar de andere afdeling. Dat het gebruikelijk is voor bestuurders om (ter verfrissing) regelmatig van sector te wisselen is voorshands niet, althans onvoldoende, gesteld of gebleken. Dit is, zonder toelichting, ook moeilijk te rijmen met de blijkens de functiebeschrijving vereiste kennis van de sector. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter kan de beslissing van werkgever om werknemer niet langer in sector 1, pakket 2, te laten opereren voorshands dan ook niet worden gezien als onderdeel van het (regulier) instructierecht van de werkgever. Het gaat hier niet om een nadere invulling van de functie, of van toepassing van een bestaand rouleersysteem, maar om het opdragen van geheel andere taken waarbij zijn specifieke kennis van de branche niet langer relevant is. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is het met de huidige informatie overduidelijk dat werkgever, maar ook werknemer zelf, onvoldoende adequaat met de situatie omgingen en dat zij op dat moment niet in staat waren elkaar te bereiken. Werkgever had in deze omstandigheden als (goed) werkgever niet reeds aanleiding mogen zien om op 20 december 2018 het vertrouwen in de toekomstige samenwerking met werknemer binnen de sector op te zeggen (en hem een ander, nog te bepalen pakket aan te bieden). De kantonrechter zal werkgever opdragen de beslissing om werknemer als bestuurder uit zijn pakket te ontheffen, ongedaan te maken. Dit leidt er echter niet toe dat werknemer meteen zijn werkzaamheden in deze functie kan hervatten. Gelet op zijn positie, waarbij hij in het CAO-overleg als vertegenwoordiger van werkgever optreedt, en hetgeen tussen partijen is gebeurd, zal eerst gewerkt moeten worden aan herstel van de onderlinge verhoudingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:1652

Zaaknummer: 7583957 UV EXPL 19-50

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: M. Hagenaars en W.M. Engelsman

Wetsartikelen: 7:611 BW en 6:66o BW