

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Gevorderde wedertewerkstelling in kort geding toegewezen. Een lopende ontslagaanvraagprocedure bij het UWV is onvoldoende grond om werknemer op non-actief te stellen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1990 in dienst getreden bij werkgeefster. Sinds 2010 vervult werknemer de functie van Key Accountmanager bij de divisie Consumer Business. Werknemer is als Key Accountmanager verantwoordelijk voor de advisering, verkoop en levering van producten aan grote klanten. Op 11 januari 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgeefster. Tijdens dit gesprek is aan werknemer medegedeeld dat zijn functie zou komen te vervallen als gevolg van de reorganisatie en dat zijn arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd. Tijdens dit gesprek is aan werknemer een beëindigingsvoorstel voorgelegd. Werknemer heeft dat voorstel niet geaccordeerd. Vervolgens heeft werkgeefster – hangende de ontslagaanvraag bij het UWV – werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling.

Oordeel

De vraag die partijen in dit kort geding verdeeld houdt, is of werkgeefster een redelijke en voldoende zwaarwegende grond had om werknemer op non-actief te stellen en deze op non-actiefstelling te handhaven. Naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter heeft werkgeefster onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er een redelijke en voldoende zwaarwegende grond is voor de op non-actiefstelling van werknemer. Werkgeefster heeft aangevoerd dat zij werknemer op non-actief heeft gesteld om ‘ruis’ en onduidelijkheid bij haar klanten te voorkomen. De enkele omstandigheid dat er ruis en/of onduidelijkheid bij de klanten van werkgeefster zou ontstaan – nog daargelaten dat werkgeefster dit slechts summierlijk heeft onderbouwd – is echter een onvoldoende zwaarwegende grond om werknemer op non-actief te stellen. Het ontstaan van enige ruis en/of onduidelijkheid bij de klanten van werkgeefster – omtrent de uitvoering van de werkzaamheden en de gemaakte afspraken door de opvolger van werknemer – is naar het oordeel van de voorzieningenrechter namelijk niet te voorkomen. Welk moment men ook kiest, het vertrek van een werknemer die het bedrijf vertegenwoordigt bij grote klanten zal altijd enige periode van ruis bij klanten doen ontstaan. Hierbij wordt nog opgemerkt dat het enkele feit dat een ontslagaanvraag bij het UWV is ingediend, onvoldoende grond is voor een op non-actiefstelling. Tot slot is van belang dat werknemer een dienstverband van ruim 29 jaar bij werkgeefster heeft en bovendien zijn

gehele werkzame leven voor werkgeefster heeft gewerkt. Tussen partijen staat niet ter discussie dat werknemer een onberispelijke staat van dienst heeft. Deze omstandigheden verplichten werkgeefster eens te meer om zorgvuldig met de belangen van werknemer om te gaan. Het voorgaande leidt tot het voorlopige oordeel dat werknemer zonder redelijke en voldoende zwaarwegende grond door werkgeefster op non-actief is gesteld. Werkgeefster heeft niet als een goed werkgever gehandeld. De kantonrechter wijst de gevorderde wedertewerkstelling derhalve toe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:1911

Zaaknummer: 7582982 / MV EXPL 19-31

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: M.H. Stekelenburg en J. Schutter

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW