

RECHTSPRAAK

Werkneemster is vrijgesteld van haar werkzaamheden vanwege het vervallen van haar functie door een reorganisatie. Vordering tot wedertewerkstelling wordt toegewezen op grond van goed werkgeverschap.*Feiten*

Werkneemster is op 4 februari 2019 in dienst getreden bij Becis B.V. in de functie van talentmanager. Op 26 oktober 2020 heeft het MT van Becis de beslissing genomen om tot een ander managementmodel over te gaan. In dit nieuwe managementmodel komt de functie van talentmanager te vervallen. Op 30 oktober 2020 heeft Becis een ontslagvergunning voor werkneemster bij het UWV aangevraagd. Op 2 november 2020 is werkneemster uitgenodigd voor een gesprek dat op 3 november 2020 heeft plaatsgevonden. Daarbij is haar verteld dat haar functie per direct was komen te vervallen en wordt vervangen door de functie teamleider advies. Werkneemster is per direct met behoud van salaris vrijgesteld van het verrichten van haar werkzaamheden. Werkneemster voert verweer in de procedure voor het UWV. Daar is nog geen beslissing genomen. Werkneemster vordert in kort geding dat Becis wordt veroordeeld om werkneemster met onmiddellijke ingang weder te werk te stellen bij Becis en haar gebruikelijke loon te betalen totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd. Ook vordert zij veroordeling van Becis tot het starten van een mediationtraject en om een ondernemingsraad in te stellen en in stand te houden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de maatregel van 'vrijstelling van werkzaamheden' van werkneemster, zoals Becis deze met ingang van 3 november 2020 heeft getroffen, in de gegeven omstandigheden niet gerechtvaardigd was. Zij overweegt daartoe het volgende. Tussen partijen staat vast dat werkneemster op 3 november 2020 zonder eerder overleg en per direct is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, hetgeen voor haar een zeer ingrijpende maatregel is. Van een goed werkgever mag worden verlangd dat hij, gelet op het grote belang van een werknemer om de bedongen arbeid te kunnen blijven verrichten, een werknemer slechts tegen diens wil de mogelijkheid om de overeengekomen arbeid te verrichten onthoudt, als daarvoor een redelijke en voldoende zwaarwegende grond aanwezig is. Het enkele feit dat de werkgever wil reorganiseren, is in elk geval onvoldoende. Dat Becis heeft aangevoerd dat de functie van werkneemster inhoudsloos is geworden, impliceert nog niet dat Becis gerechtigd is werkneemster op non-actief te zetten, zeker niet nu het UWV voor werkneemster nog geen ontslagvergunning heeft afgegeven. Goed werkgeverschap brengt mee

dat een werknemer in een situatie waarin zijn functie volgens de werkgever is komen te vervallen en er nog naar een andere passende functie, intern dan wel extern, moet worden gezocht, de verdere ontwikkelingen in beginsel mag afwachten vanuit een werkende situatie. De kantonrechter acht het moeilijk voorstelbaar dat Becis tot het regelmatig einde van het dienstverband geen tijdelijke oplossing kan vinden voor werkneemster, nu dit voor een jongere en minder gekwalificeerde collega van werkneemster wel is gelukt en er drie nieuwe functies beschikbaar zijn bij Becis die nog niet definitief zijn vervuld. De vordering tot wedertewerkstelling is daarmee toewijsbaar. Werkneemster heeft echter geen belang bij de vordering tot loonbetaling, nu gesteld nog gebleken is dat Becis het loon van werkneemster niet betaalt. De vordering van werkneemster tot veroordeling van Becis tot het starten van een mediationtraject is niet toewijsbaar, nu Becis onweersproken heeft aangevoerd dat mediation altijd op basis van vrijwilligheid is. De vordering tot het instellen van een ondernemingsraad wordt afgewezen omdat werkneemster geen belang heeft bij de vordering. Niet valt in te zien wat het bestaan van een ondernemingsraad nog toevoegt aan haar geschil met Becis.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:6373

Zaaknummer: 8869571 KK EXPL 20-764

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: M. Koudstaal en D.M. van Daalen

Wetsartikelen: 7:611 BW