

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering in conventie – het op korte termijn duidelijkheid verkrijgen of functie per 1 maart 2022 rechtsgeldig is gewijzigd – afgewezen wegens ontbreken spoedeisend belang. Vordering in reconventie – verplichting tot opleggen van geheimhouding van alles wat met de ontslagprocedure heeft te maken – afgewezen wegens te algemene formulering.

Feiten

Werknemer, woonachtig in België, is sedert 1 januari 2011 in dienst bij de publiekrechtelijke rechtspersoon Universiteit Maastricht (hierna: UM) in de functie van HR-adviseur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse Universiteiten van toepassing. In 2017 heeft er een kwaliteitsslag binnen de afdeling HR plaatsgevonden. De wijzigingen binnen de UM verlangden andere vaardigheden en taken van een HR-adviseur. In dat kader is er een leergang van twee jaar voor alle HR-adviseurs ingezet. Op 11 december 2019 is aan werknemer meegedeeld dat de gewenste ontwikkeling niet tot uiting is gekomen in de wijze waarop hij zijn functie als HR-adviseur binnen de faculteit SBE en binnen de centrale HR-afdeling gedurende de afgelopen twee jaar heeft vervuld. Er wordt een verbetertraject opgestart dat volgens de UM niet het gewenste resultaat heeft opgeleverd. UM doet een aanbod voor ander passend werk. Dit aanbod wordt door werknemer niet aanvaard. Op 24 augustus 2021 heeft UM bij de Arbeidsrechtbank te Luik een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. De zaak is vervolgens doorverwezen naar mediation. Het mediationtraject heeft niet tot het gewenste resultaat geleid. De mondelinge behandeling van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst staat voor 9 september 2022 gepland. Bij brief van 23 februari 2022 heeft UM aan werknemer meegedeeld dat hij met ingang van 1 maart 2022 is ontheven uit zijn functie als HR-adviseur en dat hem tijdelijk andere werkzaamheden zullen worden opgedragen. Werknemer vordert in kort geding dat de mededeling van de UM bij brief van 23 februari 2022 wordt ingetrokken. UM voert verweer en vordert oplegging geheimhouding van alles wat met de ontslagprocedure heeft te maken.

Oordeel

Bevoegdheid

Omdat werknemer in België woonachtig is en UM in Nederland is gevestigd draagt deze zaak een internationaal karakter. Dat betekent dat de kantonrechter ook als partijen dit niet ter discussie stellen, moet beoordelen of de Nederlandse rechter bevoegd is van de vorderingen

kennis te nemen en zo ja, welk rechtsstelsel van toepassing is. Nu UM in Nederland gevestigd is, komt de Nederlandse rechter ingevolge artikel 2 EEX-Vo en artikel 2 juncto artikel 99 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering rechtsmacht toe. Nu UM in Maastricht gevestigd is en de vordering betrekking heeft op een arbeidsovereenkomst (aardvordering), is de kantonrechter van de rechtbank Limburg, locatie Maastricht bevoegd.

Vordering in conventie

De kantonrechter is van oordeel dat de gestelde omstandigheden niet van dien aard zijn, dat op dit moment sprake is van een situatie, die zodanig acuut of ernstig is dat van werknemer niet gevergd kan worden de uitkomst van een bodemprocedure af te wachten. Werknemer oefent immers de functie van HR-adviseur al sinds 1 oktober 2021 niet meer uit. Werknemer had eerder moeten ageren dat zijn functie door een ander werd vervuld. De vordering wordt wegens het ontbreken van een spoedeisend belang afgewezen.

Vordering in reconventie

De kantonrechter acht de vordering met betrekking tot het opleggen van een geheimhouding veel te ruim en algemeen geformuleerd en heeft de vordering om die reden afgewezen. UM wordt, als de in het ongelijk gestelde partij, veroordeeld in de kosten van de procedure.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:3289

Zaaknummer: 9767393 CV EXPL 22-1529

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: A.H.M. van den Broek en G.W.J. Raaijmakers

Wetsartikelen: 2 EEX-Vo, 2 Rv en 99 Rv