

RECHTSPRAAK

Werknemer is op non-actief gesteld vanwege verschil van inzicht over het zich houden aan verkoopprotocol. Ontbreken zwaarwegende grond waardoor verzoek tot wedertewerkstelling in kort geding wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2018 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van verkoper. Op 24 augustus 2022 is werknemer erop aangesproken dat hij zich onvoldoende houdt aan het verkoopprotocol van werkgeefster omdat hij een klant te vaak heeft bezocht. In een brief van 24 augustus 2022 heeft werkgeefster vermeld in welke fase van het (verkoop)natraject bezoeken aan de klant, met een maximum van vijf bezoeken, behoren plaats te vinden. Werknemer heeft op 31 augustus 2022 op deze brief gereageerd en uitgelegd waarom hij bij die specifieke klant vaker op bezoek is geweest en dat hij zich wel aan het verkoopprotocol houdt, maar dat dit volgens hem onvolledig is. Op 16 september 2022 hebben werknemer en werkgeefster een gesprek gevoerd over het verkoopprotocol. Op 7 oktober 2022 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden waarin werkgeefster aan werknemer een bedenktijd tot en met 14 oktober 2022 heeft gegeven om zich alsnog akkoord te verklaren met het verkoopprotocol. Per e-mail van 18 oktober 2022 heeft werkgeefster werknemer meegedeeld dat hij wordt vrijgesteld van werk en uiterlijk 19 oktober 2022 zijn auto en telefoon moet inleveren. In de brief deelt werkgeefster aan werknemer mee dat zij het voornemen heeft het dienstverband te beëindigen vanwege een aanhoudend verschil van inzicht over de invulling van de functie. Volgens werkgeefster is de positie van werknemer binnen het team van verkopers door zijn opstelling onhoudbaar geworden. Werknemer vordert in kort geding onder meer dat werkgeefster wordt veroordeeld om hem toe te laten tot zijn werkzaamheden en een voorschot op misgelopen inkomsten vanwege de op non-actiefstelling van € 20.000.

Oordeel

Volgens de kantonrechter heeft werknemer een spoedeisend belang bij zijn vordering tot wedertewerkstelling nu hij door werkgeefster niet in staat wordt gesteld zijn werkzaamheden als verkoper te verrichten, zonder een redelijke grond volgens werknemer. Door de op non-actiefstelling loopt werknemer het variabele deel van zijn inkomen mis. Als uitgangspunt geldt dat een goed werkgever een werknemer slechts de mogelijkheid mag onthouden om (de overeengekomen) arbeid te verrichten wanneer de werkgever daarvoor een redelijke grond heeft. De werkgever moet dus een redelijk belang hebben dat zwaarder weegt dan het in beginsel zwaarwegende belang van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten.

Werknemer heeft volgens de kantonrechter voldoende aannemelijk gemaakt dat voor de op non-actiefstelling door werkgeefster een redelijke en voldoende zwaarwegende grond ontbreekt. De kantonrechter is voorshands onvoldoende gebleken waarom het zich niet houden aan het verkoopprotocol een zwaarwegende reden is om werknemer op non-actief te stellen. De vrees van werkgeefster voor ongewenste situaties als werknemer zijn werkzaamheden voortzet, is niet gerechtvaardigd. De in deze kortgedingprocedure naar voren gebrachte belangen brengen onvoldoende gewicht in de schaal ten opzichte van het zwaarwegende belang van werknemer om zijn functie te kunnen verrichten. De vordering tot wedertewerkstelling zal worden toegewezen. De kantonrechter ziet in deze procedure geen grond voor toewijzing van het gevorderde voorschot op misgelopen inkomsten. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:4813

Zaaknummer: 10166538

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: A.F. Inden-van Dijck en mr. E.G. Hof

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW