

RECHTSPRAAK

Werkneemster is, in afwachting van de ontslagprocedure van het UWV, zonder redelijke en voldoende zwaarwegende grond door werkgeefster op non-actief gesteld. Vordering in kort geding tot wedertewerkstelling toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2021 in dienst getreden van werkgeefster. Werkneemster verneemt op 10 juli 2023 tijdens een online een-op-eenmeeting met haar manager onverwachts dat haar functie komt te vervallen. Werkgeefster bevestigt dit diezelfde dag per e-mail en geeft aan over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Aan werkneemster wordt een beëindigingsovereenkomst aangeboden en zij wordt met directe ingang op non-actief gesteld en afgesloten van het netwerk van werkgeefster. Op 13 juli 2023 heeft werkneemster geprotesteerd tegen de aangekondigde beëindiging van het dienstverband. Op 26 juli 2023 heeft werkgeefster een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV vanwege bedrijfseconomische redenen waartegen werkneemster zich inhoudelijk heeft verweerd. Werkneemster heeft het UWV verzocht om opschorting van de ontslagprocedure in afwachting van het onderhavige kort geding, waarmee het UWV akkoord is gegaan. Werkneemster vordert wedertewerkstelling in de bedongen arbeid op de gebruikelijke en overeengekomen wijze en het herstellen van haar toegang tot de digitale werkomgeving waaronder het e-mailaccount, beide op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De kern van het geschil tussen partijen in dit kort geding betreft in wezen de vraag of de functie van werkneemster is vervallen, welke vraag niet in kort geding kan worden beantwoord en nu voorligt aan het UWV. In dit kort geding wordt enkel beoordeeld of de op non-actiefstelling als ordemaatregel vereist is. De vordering van werkneemster tot wedertewerkstelling moet worden getoetst aan de norm van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW). Werkgeefster heeft beaamd dat werkneemster altijd een goed teamlid is geweest en dat haar bijdrage werd gewaardeerd. Aannemelijk is dan ook dat werkneemster op 10 juli 2023 werd verrast door de mededeling van haar manager dat er een reorganisatie zou gaan plaatsvinden waarbij de afdeling van werkneemster zou verdwijnen, als gevolg waarvan ook de functie van werkneemster zou komen te vervallen. De daarvoor door werkgeefster aangevoerde bedrijfseconomische gronden staan (vooralsnog) niet vast, zodat werkgeefster werkneemster in beginsel haar werkzaamheden moet laten hervatten. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster onvoldoende aannemelijk gemaakt

dat er een redelijke en zwaarwegende grond is om werkneemster per 10 juli 2023 op non-actief te stellen en om dat te laten voortduren. De stelling van werkgeefster dat het te risicovol is om een werkneemster wier dienstverband mogelijk op korte termijn wordt beëindigd toe te laten tot de werkplek, en toegang te geven tot vertrouwelijke en bedrijfsgevoelige klant- en bedrijfsgegevens, maakt dat oordeel niet anders. Werkgeefster heeft geen feiten of omstandigheden gesteld waaruit ook maar enigszins een vermoeden kan worden afgeleid dat werkneemster misbruik zou maken van bedrijfsgegevens van werkgeefster. Ook de stelling van werkgeefster dat werkneemster een verkeerde voorstelling van zaken geeft en die opstelling leidt tot een verstoorde verhouding, volgt de rechter niet. Dat de ontslagprocedure bij het UWV en de onderhavige procedure een negatieve impact hebben op de arbeidsrelatie is te begrijpen, maar dit staat niet in de weg aan een wedertewerkstelling. De gevorderde wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:6732

Zaaknummer: 10627413 \ VV EXPL 23-57

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: M. de Jong en C.P.J. Clarijs

Wetsartikelen: 7:611 BW