

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering tot wedertewerkstelling in vestiging Eindhoven afgewezen. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij een zwaarder wegend belang heeft bij de uitvoering van het verbeterplan in haar vestiging in Apeldoorn.

Feiten

Werknemer is in 2021 bij Processionals B.V., althans haar rechtsvoorganger, in dienst getreden in de functie van manager recruitment met als standplaats Eindhoven. Uit hoofde van zijn functie geeft hij leiding aan een team van twee recruitmentconsultants in de vestiging van Processionals in Eindhoven. Aanvankelijk zijn partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de duur van één jaar aangegaan. De arbeidsovereenkomst is in 2022 omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Processionals is een onderneming die zich richt op de bemiddeling, werving en selectie en detachering van technisch personeel, met als hoofdvestiging Apeldoorn en drie vestigingen in Eindhoven, Rotterdam en Amsterdam. Op 6 oktober 2023, één dag voor de vakantie van werknemer, heeft Processionals telefonisch aan hem kenbaar gemaakt dat zij signalen heeft ontvangen dat het team van werknemer kritiek heeft op zijn managementstijl. Direct na de vakantie van werknemer heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij Processionals heeft aangegeven dat zij niet wenst dat hij terugkeert als manager recruitment van haar vestiging in Eindhoven. Processionals heeft daarbij voorgesteld om met elkaar in gesprek te gaan over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Processionals heeft op dat moment de toegang tot een deel van haar (digitale) systemen geblokkeerd. Op 3 november 2023 heeft werknemer Processionals verzocht om hem toe te laten tot de werkvloer, hetgeen Processionals heeft geweigerd. Vervolgens stuurt Processionals werknemer een verbeterplan toe, waarbij zij verlangt dat werknemer het verbetertraject in haar vestiging in Apeldoorn volgt. Werknemer meldt zich ziek. Werknemer vordert werkhervatting in de vestiging Eindhoven en toegang tot de systemen. Hij is van oordeel dat Processionals zich ten onrechte op het standpunt stelt dat sprake is van disfunctioneren en/of een verstoorde arbeidsrelatie. Processionals is van oordeel dat de vordering moet worden afgewezen. Processionals heeft een verbeterplan opgesteld en werknemer op zijn verzoek weer te werk gesteld. Op basis van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen eenzijdigwijzigingsbeding kan Processionals de standplaats tijdelijk wijzigen. Processionals heeft een zwaarwichtig en gerechtvaardigd belang dat werknemer het verbetertraject in Apeldoorn volgt.

Oordeel

Ter zitting heeft de kantonrechter de indruk gekregen dat Processionals inmiddels van mening is dat werknemer in staat moet worden gesteld om zijn werkzaamheden in Eindhoven te hervatten, maar volgens Processionals kan dit pas nadat hij het aangeboden verbeterplan heeft uitgevoerd. Verder is gebleken dat werknemer in beginsel niet onwelwillend staat tegenover het volgen van een verbetertraject om de relatie met zijn team in Eindhoven te herstellen, maar vindt hij dat het verbetertraject in Eindhoven dient plaats te vinden. Als een werknemer onvoldoende functioneert, bepaalt de wet niet op welke wijze de werkgever de werknemer in de gelegenheid moet stellen zijn functioneren te verbeteren. Omdat een disfunctioneren ingrijpende gevolgen kan hebben voor de werknemer, namelijk het einde van de arbeidsovereenkomst, moet de werkgever, ook gelet op de eisen van goed werkgeverschap, de werknemer een serieuze en reële gelegenheid tot verbetering bieden (zie het arrest van de Hoge Raad van 14 juni 2019, ECLI:NL:HR:2019:933). Bij het bepalen van de punten waarvan Processionals van mening is dat werkgever zijn functioneren dient te verbeteren, geniet zij als werkgever in beginsel een ruime mate van vrijheid. Hoewel Processionals inmiddels inziet dat ze - naar eigen zeggen - te kort door de bocht is gegaan, waarborgt dat inzicht op zichzelf nog niet dat werknemer een eerlijke kans op verbetering krijgt. De kantonrechter benadrukt dat het verbetertraject niet slechts als instrument mag worden gebruikt om alsnog, maar dan langs de juiste juridische weg, tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. In een eventuele bodemprocedure zal kritisch getoetst worden of beide partijen met voldoende commitment en de wil om te slagen het verbetertraject hebben gevolgd. De kantonrechter is van oordeel dat Processionals een redelijke en - tegenover het zwaarwegende belang van werknemer - voldoende zwaarwegende grond heeft bij de uitvoering van het verbeterplan in Apeldoorn in plaats van Eindhoven. Naast coaching door meerdere personen, het opnemen van een mediationtraject in het verbeterplan zijn er afspraken gemaakt over de reistijd en de gezinssituatie van werknemer. De vordering van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 19-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:593

Zaaknummer: 10791985 \ CV EXPL 23-6914

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: M.A.F.J. den Hupkes-van Brink en S. Coerts

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:660 BW; 7:669 BW