

RECHTSPRAAK

Quintall mocht werknemer niet uitsluiten van werk vanwege weigering om een gesprek in bijzijn van advocaten te voeren.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 juli 2021 in dienst getreden bij Quintall in de functie van medewerker werkvoorbereiding. Quintall heeft tijdens een gesprek op 27 mei 2025 aan werknemer kenbaar gemaakt dat zij de arbeidsovereenkomst met hem wenst te beëindigen. Bij brief van diezelfde datum heeft Quintall de redenen voor de beoogde beëindiging uiteengezet en heeft zij werknemer een voorstel gedaan voor een beëindiging van zijn dienstverband. In deze brief valt onder meer te lezen dat Quintall van mening is dat werknemer disfunctioneert in zijn rol als werkvoorbereider en dat (dientengevolge) sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer en zijn directe collega's. Ook geeft Quintall in deze brief te kennen dat zij mede in het belang van werknemer wenst af te zien van een formeel verbetertraject. Zij noemt hiervoor als redenen het geconstateerde gebrek aan zelfreflectie bij werknemer, de verstoorde arbeidsverhouding met collega's en de verwachting dat als gevolg van het optimaliseren/efficiënter inrichten van werkprocessen de functie van werknemer als werkvoorbereider zal komen te vervallen, hetgeen bij gebreke van een andere passende functie een reden vormt voor beëindiging van het dienstverband. Quintall beëindigt haar brief met een beëindigingsvoorstel, waarbij zij werknemer een termijn heeft geboden om zich over dit voorstel te beraden, zulks met een vrijstelling van werkzaamheden. Bij gebreke van instemming dient werknemer blijkens deze brief zijn werkzaamheden met onmiddellijk ingang te hervatten en zullen afspraken over onder meer een verbetertraject worden gemaakt. De advocaat van werknemer heeft de advocaat van Quintall bij e-mail van 17 juni 2025 verzocht om toezending van het volledige personeelsdossier van werknemer en onderbouwing van de aangevoerde ontslaggronden. Tevens heeft de advocaat van werknemer verzocht schriftelijk te bevestigen dat werknemer vanaf 23 juni 2025 zonder enige beperking tot de bedongen arbeid zal worden toegelaten. Bij e-mail van 25 juni 2025 heeft de advocaat van Quintall werknemer uitgenodigd voor een re-integratiegesprek op 1 juli 2025 op het kantoor van Quintall. De inzet van dit gesprek is blijkens deze e-mail het door werknemer hervatten van zijn werkzaamheden. De advocaat van Quintall kondigt in deze e-mail verder aan dat Quintall zich tijdens dit gesprek door haar advocaat zal laten bijstaan en nodigt de advocaat van werknemer uit om ook bij het gesprek aanwezig te zijn. Op 26 juni 2025 heeft de advocaat van Quintall onder meer aan de advocaat van werknemer bericht dat werknemer in de gelegenheid wordt gesteld om zijn werkzaamheden op 1 juli 2025 te hervatten en dat het gesprek op die datum als doel heeft om die werkhervatting 'handen en voeten' te geven. Bij e-mail van 27 juni 2025 heeft de advocaat van werknemer aan de advocaat van Quintall bericht

dat werknemer kan instemmen met een hervatting van zijn werkzaamheden per 1 juli 2025 maar niet met een gesprek over die hervatting in het bijzijn van advocaten. Volgens de advocaat van werknemer werkt de aanwezigheid van advocaten tijdens dit gesprek escalerend en dient dit gesprek uitsluitend door werknemer en Quintall te worden gevoerd. Op 1 juli 2025 is werknemer verschenen op het werk en is hij vervolgens door Quintall geschorst vanwege het niet bereid zijn om een gesprek te voeren in het bijzijn van de advocaten, hetgeen het hervatten van werk volgens Quintall blokkeert. Werknemer vordert wedertewerkstelling.

Oordeel

De voorzieningenrechter is van oordeel dat een redelijke en zwaarwegende grond om werknemer vrij te stellen van werkzaamheden ontbreekt. Quintall heeft weliswaar aangevoerd dat werknemer disfunctioneert en dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding met zijn directe collega's, maar die stellingen heeft Quintall niet van een deugdelijke onderbouwing voorzien. Een en ander heeft tot gevolg dat – zoals Quintall in feite ook erkent – werknemer in de gelegenheid moet worden gesteld om zijn werkzaamheden op grond van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst te hervatten. Partijen twisten erover of Quintall aan die werkhervatting de voorwaarde mag verbinden dat eerst in het bijzijn van de advocaten van partijen een gesprek wordt gevoerd. De voorzieningenrechter is van oordeel dat Quintall die voorwaarde redelijkerwijs niet heeft mogen stellen. Daartoe is in de eerste plaats van belang dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat – zoals Quintall stelt en werknemer betwist – de verstandhouding tussen partijen zodanig is verslechterd dat deze eerst door middel van een gesprek in het bijzijn van de advocaten van partijen moet worden genormaliseerd alvorens tot werkhervatting kan worden overgegaan. De slotsom is dat Quintall zal worden veroordeeld om werknemer binnen 24 uur na betekening van dit vonnis tot zijn werkzaamheden uit hoofde van de arbeidsovereenkomst toe te laten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:14527

Zaaknummer: C/09/687177 / KG ZA 25-600

Rechters: D.R. Glass

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en J. van Hulst

Wetsartikelen: 7:611 BW