

RECHTSPRAAK

Vordering tot wedertewerkstelling MT-lid toegewezen. Van goed werkgever mag verwacht worden dat hij, alvorens tot ingrijpende maatregel van schorsing over te gaan, op zijn minst genomen hoor en wederhoor toepast.*Feiten*

Werkneemster is vanaf 2021 in dienst bij Swapservices B.V. (hierna: Swapfiets), dit ten volle tevredenheid van beide partijen. Werkneemster maakt onderdeel uit van het MT. Werkneemster heeft sinds september 2025 gesprekken gevoerd met de bestuurder van Swapfiets over de beloning binnen het MT. Zij is van mening dat er een te grote afstand is tussen de beloning van verschillende MT-leden. Begin oktober 2025 leek zij te berusten in de stellingname van de bestuurder dat hij dit onderwerp wilde laten rusten tot eind 2026. De onderneming is verlieslatend en volgens de bestuurder is binnen het MT afgesproken dat de beloningen van dit team, afgezien van gebruikelijke periodieken, niet voor substantiële herziening in aanmerking komen zolang de onderneming verlieslatend is. Op 29 oktober 2025 heeft werkneemster de bestuurder per e-mail bericht dat zij het moeilijk vindt het onderwerp te laten rusten en onder meer voorgesteld om op korte termijn een extern benchmarkonderzoek te laten uitvoeren. Daarop heeft de bestuurder werkneemster gebeld en in een pittig gesprek gezegd dat werkneemster het onderwerp met rust moet laten. Daarop heeft werkneemster per WhatsAppbericht van 31 oktober 2025 aangegeven zich niet langer comfortabel te voelen om een-op-een met de bestuurder in overleggen te zitten. Zij heeft aangegeven niet bij het komende MT-overleg aan te sluiten. Op 3 november 2025 is werkneemster per direct vrijgesteld van werk. Vervolgens heeft Swapfiets een ontbindingsverzoek ingediend. Werkneemster vordert in kort geding wedertewerkstelling.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Naar het voorlopig oordeel is de aanhoudend gevoerde discussie over beloningen en het bericht van werkneemster van 31 oktober 2025 onvoldoende voor een zo verstrekkende maatregel als schorsing. Begrijpelijk is dat de bestuurder van Swapfiets onaangenaam verrast was, of zelfs geïrriteerd of boos, doordat werkneemster de beloningsdiscussie weer ter sprake bracht. Bij een verlieslatende onderneming is het niet onbegrijpelijk dat substantiële verhogingen van de managementteambeloningen niet voor de hand liggend zijn. Partijen hadden het er al meermaals over gehad en de bestuurder had duidelijk gemaakt dat de bestaande beloning voorlopig een gegeven was. Anderzijds was de door werkneemster gezonden e-mail rustig van

toon en deed zij slechts een voorstel voor verder te nemen stappen. Voor de bestuurder was het WhatsAppbericht van 31 oktober 2025 de druppel. Hij had de indruk dat de recente berichten van werknemster over de beloning het karakter hadden van opbouw van een juridisch dossier. Dat sloot niet aan op de wijze waarop binnen het MT werd samengewerkt. Voor hem leidde het laatste bericht in het licht van het voorgaande tot een vertrouwensbreuk, gelet op de intensieve samenwerking die binnen het managementteam bestaat. Dat betekent echter niet dat deze omstandigheden in het licht van de geldende criteria een schorsing rechtvaardigen. Het had meer voor de hand gelegen om werknemster te vragen hoe zij de voortgang binnen het managementteam zag en daarbij de vertrouwensbreuk aan de orde te stellen. Daarbij speelt een rol dat er geen sprake was van disfunctioneren van werknemster en dat er geen onmiddellijk dreigend nadeel voor Swapfiets was. Het had op de weg van Swapfiets gelegen om aan werknemster te vragen wanneer zij verwachtte de communicatie met de bestuurder weer op te starten en wat daarvoor nodig was. Ten minste had voor het besluit tot schorsing het voornemen daartoe met werknemster besproken kunnen worden. Van een goed werkgever mag namelijk verwacht worden dat hij, alvorens tot een zo ingrijpende maatregel over te gaan, op zijn minst genomen hoor en wederhoor toepast. Na de schorsing is de relatie tussen partijen geëscaleerd. Maar omdat die escalatie haar start vond in de ongegronde schorsing kan die escalatie werknemster niet worden tegengeworpen. Dit betekent dat de vordering tot wedertewerkstelling zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:11467

Zaaknummer: C/13/779506 / KG ZA 25-977

Rechters: T.H. van Voorst Vader

Advocaten: L.H.F. Stuurop en F.A. Chorus

Wetsartikelen: 7:628 BW