

RECHTSPRAAK

ASR Nederland B.V. mocht werknemer niet schorsen voor zijn ‘opstandige houding’ na een lange en probleemloze staat van dienst en zonder aantoonbaar gelegenheid te bieden voor verbetering. Toewijzing vordering tot opheffing schorsing.

Feiten

Werknemer is per 1 juni 2000 in dienst getreden bij ASR Nederland B.V. (hierna: ASR). Vanaf januari 2025 heeft werknemer met een leidinggevende informele gesprekken gevoerd over de invulling die werknemer, die 63 jaar is, wil geven aan zijn laatste werkzame jaren voor zijn pensioen. Op 10 december vond nog zo'n gesprek plaats, op verzoek van de leidinggevende van werknemer met een mediator als derde aanwezige. Na afloop deelde de leidinggevende aan werknemer mee dat hij tot en met 2 januari 2026 werd vrijgesteld van werkzaamheden. Werknemer gaf per e-mail van 19 december 2025 aan zich te verzetten tegen deze 'afkoelingsperiode', en dat hij op 5 januari 2026 weer aan het werk wilde. Op 5 januari 2026 vond een gesprek plaats waarvan ASR een verslag heeft opgesteld. Vervolgens heeft werknemer zich ziekgemeld. Na contact met werknemer heeft de bedrijfsarts een interventieperiode aangeraden en daarna mediation aanbevolen. Na afloop van de mediation gaf werknemer op 3 april 2026 aan zijn baan te willen houden en zijn werkzaamheden te willen hervatten. Per brief van 10 april 2026 heeft ASR werknemer op non-actief gesteld. ASR motiveert dit door in te gaan op slecht gedrag dat werknemer vertoont ten opzichte van zijn leidinggevende en collega's, waarin ondanks interventies en beloftes van werknemer geen verbetering is gekomen. Werknemer vordert in kort geding opheffing van de op non-actief stelling, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag of ASR werknemer moet toelaten tot het uitvoeren van zijn werkzaamheden moet worden getoetst op basis van de norm van goed werkgeverschap. In beginsel is de werkgever hiertoe verplicht, en de werknemer heeft hierbij een zwaarwegend belang. Een schorsing of op non-actiefstelling is een zware maatregel waarvoor de werkgever een redelijke, voldoende zwaarwegende grond moet hebben. De belangen van werkgever en werknemer moeten tegen elkaar worden afgewogen. Vast staat dat werknemer ongeveer vijfentwintig jaar goed heeft gefunctioneerd. Noemenswaardige problemen waren er niet tot januari 2025. Over de precieze inhoud vanaf de toen gevoerde gesprekken zijn partijen het niet eens. Volgens de kantonrechter lag het op de weg van ASR om gespreksverslagen op te stellen met betrekking tot serieuze verbeterpunten, ook als die

zagen op houding en gedrag. De kantonrechter gaat daarom mee in de stelling van werknemer dat hem niet duidelijk was wat hem werd verweten. In kort geding kan dus niet worden aangenomen dat werknemer voldoende kansen heeft gekregen om zijn houding en gedrag voldoende te verbeteren. Duidelijk is dat de arbeidsverhouding onder druk staat, en dat werknemer daar ook zelf een aandeel in heeft gehad door in het algemeen een opstandige houding die niet bevorderlijk is voor de sfeer in het team. Werknemer laat weinig vertrouwen in zijn leidinggevende zien, maar laat niet per definitie blijken dat hij geen leiding meer zal aanvaarden. ASR had geen duidelijke aanleiding voor de op non-actiefstelling op 10 april 2026, en nam daarmee feitelijk een voorschot op de ontbindingsprocedure die zij sindsdien heeft ingesteld. Nu werknemer en ASR verklaringen hebben overgelegd ter ondersteuning van hun standpunt is in kort geding moeilijk vast te stellen of werknemer onrust brengt op de werkvloer. Het belang van werknemer, die lang probleemloos voor ASR heeft gewerkt en vlak voor zijn pensioen zit, zwaarder weegt dan het belang van ASR bij rust op de werkvloer. De kantonrechter veroordeelt ASR om werknemer toe te laten tot het verrichten van zijn werkzaamheden zolang de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd, op straffe van een dwangsom. ASR wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4510

Zaaknummer: 12233768

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.C. Waterink en P.W.H.M. Willems

Wetsartikelen: 7:611 BW