

Aflevering: JAR 2002/7  
 Vindplaats: JAR **2002/110**  
 Instantie: Rechtbank 's-Hertogenbosch, sector kanton, locatie Eindhoven  
 Datum: 26 februari 2002  
  
 Rolnr: 242429, 02/VV319, 244774, EJ02/526  
 College: Mr. Roeterdink  
  
 Onderwerp: Opheffing op non-actiefstelling na zeven maanden en gelijktijdige afwijzing ontbindingsverzoek  
  
 Artikelen: BW Boek 7, art. [611](#), [685](#)

## Samenvatting

De werknemster - 50 jaar, drie jaar in dienst - is in dienst van de werkgever als rayonmanager van de vestiging Eindhoven tegen een salaris van EURO 3.496,68 inclusief vakantietoeslag. De werkgever heeft de werknemster tijdens een ziekteperiode van 1 maart 2001 tot 26 juli 2001 uit haar functie ontheven en heeft haar daarna niet meer tot het werk toegelaten. Als redenen hiervoor heeft de werkgever aangegeven dat de werknemster zich niet kan vinden in de gewijzigde organisatie die na een reorganisatie is ontstaan en dat zij een conflict heeft met haar leidinggevende. De werknemster zegt juist enthousiast te zijn over de nieuwe organisatie. De problemen met de leidinggevende zouden inmiddels niet meer aan de orde zijn. Zij vordert daarom tewerkstelling in haar functie. De werkgever vraagt ontbinding. Beide zaken worden tegelijk behandeld.

De kantonrechter is van oordeel dat de redenen die de werkgever heeft opgegeven voor de ontheffing van de werknemster uit haar functie geen rechtvaardiging kunnen vormen voor de ontheffing uit de functie. Daarbij merkt de rechter op dat de werknemster tot maart 2001 goed heeft gefunctioneerd. Daarom had van de werkgever verwacht mogen worden dat hij eventuele kritiek op een ondubbelzinnige en duidelijke manier had geuit. Dit is echter niet geschied. De werkgever heeft onvoldoende aangetoond dat de werknemster de omslag naar de nieuwe organisatie niet heeft kunnen maken. De leidinggevende met wie een conflict was, vervult inmiddels een andere positie binnen het concern. Eén en ander brengt mee dat de werknemster haar functie weer moet kunnen uitoefenen. Niet kan worden gezegd dat de werknemster te lang heeft gewacht met het vorderen van tewerkstelling, nu zij herhaaldelijk aanspraak heeft gemaakt op haar functie. Het ontbindingsverzoek wijst de rechter om dezelfde redenen als genoemd ten aanzien van de voorlopige voorziening af. De kantonrechter acht niet aangetoond dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat voortzetting ervan niet mogelijk is.

## Uitspraak

### 1. Procesverloop

(...)

### 2. De feiten

S., thans 50 jaar oud, is op 1 maart 1999 voor onbepaalde tijd bij R. in dienst getreden. Haar laatste functie is rayonmanager bij de vestiging van R. Eindhoven. Het laatstgenoten salaris bedraagt EURO 3.496,68 inclusief 8,5% vakantietoeslag.

Op 1 maart 2001 is S. arbeidsongeschikt geraakt. Deze arbeidsongeschiktheid hield (mede) verband met spanningen tussen haar en haar direct leidinggevende T.

De arbeidsongeschiktheid heeft geduurd tot 26 juli 2001.

Tijdens een bespreking op 9 mei 2001 is S. uit haar functie ontheven. Hetgeen besproken is, is door R. weergegeven in een brief van 17 mei 2001, tegen welke brief S. schriftelijk heeft geprotesteerd.

### 3. Het geschil

3.1. S. is het niet eens met de beslissing van R. om haar uit haar functie te ontheffen en meent, dat die beslissing op ondeugdelijke gronden is gegeven. Zij heeft zich steeds tegen de ontheffing uit haar functie verzet en R. meermalen gevraagd haar oude functie terug te geven. Ter toelichting stelt S., kort samengevat, als volgt.

De beslissing om haar te ontheffen uit haar functie zou samenhangen met het ontbreken van vertrouwen aan de zijde van R. Voor dat gestelde gebrek aan vertrouwen heeft R. echter geen steekhoudende argumenten. Allereerst geldt, dat S. altijd goede beoordelingen heeft gehad. In de periode van januari 1999 tot maart 2001 vond op de vestiging van R. een reorganisatie plaats, die onder meer tot gevolg had,

dat spanningen ontstonden tussen de vestigingsmanager en de operationeel manager en tussen S. en haar direct leidinggevende T.

Er hebben zich weliswaar incidenten voorgedaan tussen S. en T. doch het is bij incidenten gebleven en T. heeft inmiddels een zodanig andere functie bij R. gekregen, dat S. niet veel meer met hem te maken heeft. Uit deze incidenten mag derhalve niet de conclusie worden getrokken, dat S. niet zou functioneren, zeker niet nu zij tot haar uitval in maart 2001 steeds positieve beoordelingen heeft gehad.

Voorzover R. haar verwijt, dat zij niet goed zou communiceren, is zij tot maart 2001 nimmer eerder op dit verwijt aangesproken. Voorzover men haar verwijt, dat zij de "omslag" naar aanleiding van het reorganisatieproces niet zou hebben kunnen maken en/of dat zij niet achter het thans te volgen beleid zou staan, zijn deze verwijten volstrekt onjuist.

De eerdergenoemde incidenten rechtvaardigen geen ingrijpende maatregel in de vorm van een ontheffing uit de functie. Er is evenmin sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, laat staan dat S. in hoofdzaak daaraan schuld zou hebben. Objectieve omstandigheden, die het besluit tot non-actiefstelling kunnen dragen, zijn niet aanwezig.

Nadat S. per 26 juli 2001 arbeidsgeschikt was verklaard is zij door R. niet meer tot de bedongen werkzaamheden toegelaten. Feitelijk werd zij op non-actief gesteld, door R. als "bijzonder verlof" aangeduid.

Slechts onder protest heeft S. ingestemd met loopbaanbegeleiding. Ondanks dat S. herhaalde malen heeft verzocht om terugplaatsing in haar oude functie weigert R. daaraan mee te werken.

3.2. Op vorenstaande gronden vordert S. een voorlopige voorziening in de vorm van een veroordeling van R. om haar binnen twee werkdagen na betekening van het vonnis weer op haar werkplek toe te laten en haar in de gelegenheid te stellen de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, zulks op straffe van een dwangsom en met veroordeling van R. in de proceskosten.

3.3. R. heeft gemotiveerd verweer gevoerd, zakelijk weergegeven, als volgt. S. heeft aanvankelijk de functie vervuld van projectmanager en pas sinds eind 2000, ná de integratie van R. en Nieuw Werk in R., de functie van rayonmanager. Daarbij bleek, dat S. zich niet kon vinden in de werkwijze en het beleid van de nieuwe organisatie en dat zij problemen had met de invulling van haar functie. Ook gaf zij te kennen, dat zij de inhoud van haar werk niet (langer) interessant vond. Ook had zij (ongefundeerde) kritiek op haar leidinggevende T. Niet alleen in gesprekken met T. maar ook openlijk gaf S. voortdurend kritiek op de organisatie.

Gaandeweg werd duidelijk dat S. zich niet wilde conformeren aan het binnen R. te voeren beleid en dat zij niet meer op haar plaats was binnen de nieuwe organisatie. Uiteindelijk leidde dat ertoe, dat zij niet meer te handhaven was en dat normaal contact gedurende een aantal maanden voor onmogelijk moest worden gehouden. Deze inmiddels ontstane opwerkbare situatie was de aanleiding voor de arbeidsongeschiktheid van S.

Vervolgens is tijdens de gesprekken van 9 mei, 31 mei, 27 juli en 15 augustus 2001 door R. uitgesproken, dat zij geen vertrouwen meer had in een goede terugkeer van S. naar haar oude functie, omdat partijen teveel van mening verschilden over de wijze waarop haar functie en het interne beleid zouden moeten worden uitgevoerd.

Zowel tijdens als na de periode van arbeidsongeschiktheid is binnen R. gezocht naar mogelijkheden tot herplaatsing, onder meer via een loopbaanbegeleidingstraject. Dat heeft echter niet tot resultaat geleid. Gesprekken om tot een voor beide partijen bevredigend einde van het dienstverband te komen hebben evenmin tot resultaat geleid. In elk geval moet een terugkeer van S. in haar oude functie voor onmogelijk worden gehouden.

#### **4. De beoordeling**

4.1. Als de kantonrechter goed begrijpt - de brief van 17 mei 2001 is wel uitgebreid, maar blinkt niet (op alle punten) uit door duidelijkheid en helderheid -, dan is de beslissing d.d. 9 mei 2001 om S. uit naar functie te ontheffen ingegeven door een geschaad vertrouwen van R. in de persoon van S. Als redenen daarvoor worden in de brief genoemd een frictie tussen wensen en verwachtingen van S. enerzijds en de door R. te varen koers anderzijds, spanningen in de communicatie tussen S. en T. en uitlatingen over laatstgenoemde in het managementteam buiten diens aanwezigheid.

4.2. Met S. is de kantonrechter voorhands van oordeel, dat de daarvoor aangedragen argumenten het besluit van R. tot ontheffing van S. uit haar functie niet kunnen dragen, althans geen rechtvaardiging kunnen vormen voor een feitelijke non-actiefstelling van zo lange duur. Daartoe gelden de volgende overwegingen.

4.3. Vooropgesteld moet worden, dat S. tot maart 2001 tot tevredenheid heeft gefunctioneerd. In dat verband is van belang, dat in het beoordelingsverslag van 15 november 1999 noch in dat van 16 oktober 2000 enig punt van kritiek wordt geuit op het vlak van communicatie of arbeidsmotivatie en dat in beide verslagen het eindoordeel omtrent het functioneren als "zeer goed" werd gekwalificeerd. Als zich dan later een situatie voordoet, zoals R. meent, waarin (volgens haar) sprake is van een minder goed of gebrekkig functioneren op beide genoemde onderdelen, dan mag van R. als goed werkgeefster worden verwacht, dat zij S. op een duidelijke en ondubbelzinnige manier daarop aanspreekt en haar de gelegenheid geeft het functioneren te verbeteren. Gesteld noch gebleken is, dat R. S. op enig moment heeft aangesproken op c.q. heeft gewaarschuwd voor de mogelijke gevolgen van haar beweerdelijk negatieve opstelling en gebrekkige communicatie.

4.4. Voorts geldt, dat S. de door R. geuite kritiek slechts heeft erkend wat betreft de problemen in de communicatie tussen haar en T., doch deze kritiek voor het overige gemotiveerd heeft ontkend. Tegenover deze gemotiveerde ontkenning heeft R. onvoldoende aannemelijk kunnen maken, dat zich "fricties" hebben voorgedaan tussen de taakinfilling door S. en de binnen R. te varen koers, dat S. de door R. bedoelde "omslag" niet zou hebben kunnen maken en dat sprake zou zijn van een zodanig "onwerkbaar situatie" dat - naar objectieve maatstaven - aan een feitelijke non-actiefstelling niet viel te ontkomen. Dat laatste klemt temeer, nu S. ten tijde van het besluit tot non-actiefstelling c.q. bijzonder verlof situatief arbeidsongeschikt was. Van een goed werkgeefster kan en mag in de eerste plaats worden verwacht, dat tijdens zodanige periode zoveel mogelijk wordt getracht de betrokken werknemer in zijn functie te reïntegreren. Door R. zijn weliswaar herplaatsingspogingen geïnitieerd, doch een terugkeer in de oude functie heeft zij bij voorbaat onmogelijk gemaakt. Door haar is niet gesteld - en ook anderszins is niet gebleken - dat zij iets heeft ondernomen om te komen tot een oplossing voor de communicatieproblemen tussen T. en S. Een feitelijke non-actiefstelling, gevolgd door "bijzonder verlof" c.q. een ontheffing uit de functie, dient in dat verband als een te zwaar en te ingrijpend middel te worden gekwalificeerd.

4.5. Anders dan R. kennelijk meent, kan evenmin worden gezegd, dat S. (zonder meer) zou hebben ingestemd met de ontheffing uit haar functie c.q. met het "bijzonder verlof". Bij meerdere gelegenheden (brief 17 mei 2001, pag. 3, laatste alinea, brief van 7 september 2001 aan T., brief van 26 september 2001) heeft S. immers aangegeven, dat zij graag zou willen terugkeren in haar oude functie. Om deze reden kan ook niet worden gezegd, dat S. gedurende langere tijd zou hebben "stil gezeten" en zou hebben berust in het besluit van R. haar niet te laten terugkeren in haar functie van rayonmanager. S. heeft derhalve (nog immer) een voldoende spoedeisend belang bij de door haar gevorderde voorziening.

4.6. Voorzover R. ter zitting nog om andere redenen heeft aangevoerd, dat een terugkeer van S. in haar oude functie niet goed mogelijk is, verwijst de kantonrechter kortheidshalve naar de heden eveneens gegeven uitspraak in de ontbindingsprocedure, bij welke uitspraak het verzoek van R. tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is afgewezen.

4.7. Het bovenstaande brengt de kantonrechter tot het voorlopige oordeel, dat de gevorderde voorziening kan worden toegewezen, evenwel met dien verstande dat de daarin genoemde termijn op 12 werkdagen zal worden gesteld en dat aan dwangsommen maximaal een bedrag van EURO 50.000,= kan worden verbeurd.

4.8. R. dient als de grotendeels in het ongelijk gestelde partij in de proceskosten te worden verwezen.

## 5. De beslissing

De kantonrechter, een voorziening treffende als bedoeld in artikel 254 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering:

veroordeelt R. om binnen 12 werkdagen na betekening van dit vonnis S. weer op haar werkplek toe te laten en haar in de gelegenheid te stellen de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, zulks op straffe van verbeurte van een dwangsom van EURO 500,= voor iedere dag dat R. met de voldoening aan dit vonnis in gebreke blijft en met dien verstande dat aan dwangsommen maximaal een bedrag van EURO 50.000,= kan worden verbeurd;

veroordeelt R. in de kosten van het geding, voorzover aan de zijde van S. gevallen en tot op heden begroot op EURO 65,18 terzake dagvaardingskosten, EURO 82,= terzake griffierecht en EURO 360,= volgens gemachtigden salaris;

verklaart dit vonnis uitvoerbaar bij voorraad;

wijst af hetgeen meer of anders is gevorderd.

## Nr. 244774, EJ02/526

De besloten vennootschap R. BV te Amsterdam,  
verzoekster,  
gemachtigde: advocaat te Amsterdam,  
tegen  
S.,  
verweerster,  
gemachtigde: advocaat en procureur te Eindhoven.

## 1. Procesverloop

(...)

## 2. Het geschil

2.1. R. verzoekt ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst, zulks op grond van veranderde omstandigheden. Kort samengevat stelt zij daartoe als volgt.

S., thans 50 jaar oud, is op 1 maart 1999 bij R. in dienst getreden. Haar laatste functie is rayonmanager bij de vestiging van R. te Eindhoven. Het laatstgenoten salaris bedraagt EURO 3.496,68 inclusief 8,5% vakantietoeslag.

Ofschoon S. tot maart 2001 altijd naar behoren heeft gefunctioneerd, is thans sprake van een ernstig

verstoorde arbeidsverhouding. Aanvankelijk vervulde S. de functie van projectmanager (werken op projectmatige basis, veel bewegingsvrijheid), doch in verband met een reorganisatie binnen R. werd haar functie eind 2000 gewijzigd in die van rayonmanager (gestandaardiseerde werkwijze, veel minder bewegingsvrijheid). Daarbij bleek, dat S. zich niet kon vinden in de werkwijze en het beleid van de nieuwe organisatie, R. geheten. Zij gaf te kennen, dat zij problemen had met de nieuwe organisatie en met de invulling van haar functie. Daarnaast had zij kritiek op haar direct leidinggevende T., en weigerde zij zich te conformeren aan het te voeren beleid, welk beleid zij openlijk bekritiseerde.

Uiteindelijk leidde dit ertoe, dat S. niet te handhaven was. Tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid (van 1 maart 2001 tot 25 juli 2001) is zij uit haar functie ontheven en is haar duidelijk gemaakt, dat R. geen vertrouwen meer had in een goede terugkeer van S. in haar oude functie. Aan haar is vervolgens loopbaanbegeleiding aangeboden in de persoon van mevrouw X. en het bureau Y. Deze pogingen tot herplaatsing hebben echter niet tot resultaat geleid, zodat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst onontkoombaar is, evenwel met dien verstande, dat R. bereid is aan S. een vergoeding te betalen overeenkomstig de zogeheten "neutrale" kantonrechttersformule.

2.2. S. heeft gemotiveerd verweer gevoerd en verzocht om afwijzing van het ontbindingsverzoek. Zij ontkent ten stelligste, dat zij ontevreden zou zijn over de nieuwe werkwijze en organisatie van R. Reeds in haar brief van 25 mei 2001 (prod. 5-b bij verzoekschrift) heeft zij uitgesproken (pag. 2), dat zij enthousiast is over de nieuwe plannen voor de organisatie. Haar is uitdrukkelijk gevraagd haar visie en opbouwende kritiek op het reorganisatieproces te geven en het past R. niet dit thans uit te leggen als ontevredenheid. Slechts met haar direct leidinggevende hebben zich communicatieproblemen voorgedaan, doch deze problemen zijn thans niet meer aan de orde en zijn van onvoldoende gewicht voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Voorzover ontbinding van de arbeidsovereenkomst wel aan de orde is, verzoekt S. om een vergoeding van EURO 44.000,= bruto.

### 3. De beoordeling

3.1. Tegenover de gemotiveerde betwisting door S. is R. in gebreke gebleven de door haar gestelde verwijten aan het adres van eerstgenoemde voldoende feitelijk te onderbouwen en aannemelijk te maken. De kantonrechter kan zich niet aan de indruk onttrekken, dat R. welbewust heeft getracht een situatie te creëren waarin het voor S. moeilijk zou worden in haar functie terug te keren c.q. nog langer werkzaam te zijn voor R. De uitgebreide brief van 17 mei 2001 (prod. 5 bij verzoekschrift) blijft grotendeels steken in vaagheden en blinkt niet bepaald uit door helderheid. Voorzover S. in die brief concrete verwijten worden gemaakt, zijn deze tegenover de gemotiveerde betwisting daarvan door S. niet aannemelijk geworden, dan wel onvoldoende om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen.

3.2. Volgens R. is de verstoorde relatie tussen partijen terug te voeren op "de wijze waarop S. zich uitte over en gedroeg jegens de overige medewerkers en de onderneming als geheel" terwijl sprake was van "een onwerkbaar situatie" en "een zodanig negatieve houding dat normaal contact gedurende een aantal maanden voor onmogelijk moest worden gehouden" (verzoekschrift punt 13). Het enige echter, dat voldoende in rechte is komen vast te staan, is een conflict c.q. verstoorde relatie tussen S. en haar direct leidinggevende. Dat impliceert echter geenszins een verstoorde arbeidsverhouding tussen S. en R. als geheel, terwijl volgens de onweersproken stelling van S. T. inmiddels op een zodanig andere positie binnen het R-concern werkzaam is, dat voor communicatieproblemen tussen hen beiden in de toekomst niet langer behoeft te worden gevreesd. Ook is onvoldoende gebleken, dat S. het beleid van R. niet zou onderschrijven.

3.3. De stelling van R., dat S. tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid zou hebben "beaamd dat terugkeer in haar oude functie niet opportuun was" (verzoekschrift punt 16) en dat partijen reeds in mei 2001 zouden hebben "afgesproken, dat gezocht zou worden naar een passende functie elders" (punt 18), is tegenover de weerspreking daarvan door S. al evenmin aannemelijk gemaakt. Voorzover R. bij dit laatste doelt op het loopbaantraject bij Y. heeft S. er terecht op gewezen, dat dit traject uitsluitend op initiatief van R. is opgestart (brief van 17 mei 2001, pag. 3, derde alinea), terwijl S. bij meerdere gelegenheden heeft aangedrongen op terugkeer in haar oude functie. Dit laatste blijkt onder meer uit dezelfde brief van 17 mei 2001 (pag. 3, laatste alinea), uit de brief van 7 september 2001 van S. aan de heer T. en uit de brief van 26 september 2001 van S. aan de heer T.

3.4. De slotsom is, dat een verstoorde arbeidsverhouding als door R. geschetst onvoldoende aannemelijk is geworden althans door R. als ongefundeerd middel lijkt te worden gebruikt om beëindiging van de arbeidsovereenkomst met S. te bewerkstelligen. Terecht heeft S. opgemerkt, dat het - inmiddels niet meer aan de orde zijnde - conflict tussen haar en T. van onvoldoende gewicht is voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Tot slot valt evenmin in te zien, dat binnen het R-concern niet langer plaats zou zijn voor S. met name niet nu partijen het erover eens zijn dat zij vakinhoudelijk steeds naar tevredenheid heeft gefunctioneerd Het verzoek behoort mitsdien te worden afgewezen.

3.5. R. behoort in de proceskosten te worden verwezen.

### 4. De beslissing

De kantonrechter:  
wijst het verzoek af;

bepaalt dat R. tot een bedrag van EURO 360,= dient bij te dragen in de proceskosten van S.