

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Weigering om werkneemster – na afgewezen ontbindingsverzoek – toe te laten tot werkhervatting is in strijd met goed werkgeverschap.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 1999 in dienst getreden bij werkgeefster X (hierna: X) in de functie van trajectbegeleidster. Op 13 februari 2018 heeft de kantonrechter bij beschikking geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet zou worden ontbonden. Hiertegen heeft X hoger beroep ingesteld en zij weigert werkneemster tot op heden toe te laten tot de werkplaats. Werkneemster vordert thans wedertewerkstelling en rectificatie. Zij legt hieraan ten grondslag dat haar arbeidsovereenkomst met X nog voortduurt en zij een groot belang heeft bij spoedige werkhervatting.

Oordeel

Goed werkgeverschap

De kantonrechter stelt voorop dat het huidige geschil tussen partijen zich toespitst op de vraag of X naar maatstaven van goed werkgeverschap, in het licht van de eerder gewezen beschikking en onder de gegeven omstandigheden, mag weigeren dat werkneemster haar werkzaamheden vervat.

Verwijtbaar handelen

Allereerst voert X aan dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld doordat zij tijdens een politieverhoor een belastende getuigenverklaring over haar leidinggevende heeft afgelegd. Volgens X heeft werkneemster zich aldus niet professioneel opgesteld en diverse (interne) gedragsregels overschreden. De kantonrechter volgt X hierin niet. Op zitting is komen vast te staan dat werkneemster geen invloed heeft gehad op het doen van de aangifte dan wel op de inhoud daarvan. Zij heeft enkel uitvoering gegeven aan haar wettelijke plicht om als getuige te worden verhoord, na daartoe door de politie te zijn opgeroepen. Ook staat vast dat werkneemster niet wist dat de aangifte over de leidinggevende zou gaan, zodat vastgesteld kan worden dat werkneemster hierdoor is verrast en (kennelijk) als gevolg daarvan onvoorbereide en ongelukkige uitspraken heeft gedaan. Dit laatste brengt volgens de kantonrechter niet zonder meer met zich dat werkneemster zich onprofessioneel heeft opgesteld. Verder is niet aannemelijk geworden dat werkneemster roddels over de leidinggevende heeft verspreid ofwel een lastercampagne tegen hem heeft gevoerd. De slotsom is dat werkneemster niet

verwijtbaar heeft gehandeld, zodat X in dit verband geen gegronde reden heeft om werkhervatting door werkneemster te weigeren.

Verstoorde arbeidsrelatie

De kantonrechter neemt aan dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, maar voegt daaraan evenwel toe dat deze verstoring niet aan werkneemster kan worden verweten. Mogelijk heeft X de getuigenverklaring van werkneemster als oorzaak van de verstoring geïnterpreteerd, maar het blijft een feit dat werkneemster (zoals eerder overwogen) geen enkele invloed heeft gehad op de aangifte, noch op de gevolgen daarvan. De omstandigheid dat werkneemster niet met X over de inhoud van haar verklaring heeft willen praten, maakt dit niet anders. Werkneemster is immers niet verplicht zich tegenover haar werkgeefster te verantwoorden over een door haar afgelegde getuigenverklaring. Voorts overweegt de kantonrechter dat de arbeidsverhouding is verslechterd door het handelen van X en dat het haar kan worden aangerekend dat zij meerdere voorstellen tot mediation heeft afgewezen, terwijl van een goed werkgeefster mag worden verwacht dat zij aan een dergelijk traject gevolg geeft. De slotsom is dat de verstoorde arbeidsrelatie niet aan werkneemster kan worden verweten, zodat X ook in dit geval geen gegronde reden heeft om werkhervatting door werkneemster te weigeren. De door werkneemster gevorderde wedertewerkstelling wordt dan ook toegewezen.

Vordering tot rectificatie

Nu X tegen de gevorderde rectificatie geen afzonderlijk verweer heeft gevoerd, oordeelt de kantonrechter dat deze zal worden toegewezen. Ook ziet de kantonrechter aanleiding ambtshalve te bepalen dat de rectificatie (kort gezegd) dient te vermelden (1) dat geen sprake is van verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster, waardoor ontbinding is gerechtvaardigd, (2) dat werkneemster geen interne gedragscodes heeft overschreden en (3) dat de kantonrechter heeft bepaald dat werkneemster haar werkzaamheden mag hervatten.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2018:2816

Zaaknummer: 6854375 \ CV EXPL 18-2552

Rechters: J.P.M. van der Ham

Advocaten: J.J.C.M. Rouws en S.C.W. Stoffelen

Wetsartikelen: 7:611 BW