

## RECHTSPRAAK

***Dat het gedrag van werknemster volgens werkgever eigenlijk tot ontslag op staande voet had moeten leiden, is onvoldoende om een zwaarwichtig belang aan te nemen op grond waarvan werknemster de mogelijkheid kan worden onthouden om de overeengekomen arbeid te verrichten.***

*Feiten*

Werknemster is sinds 1977 in dienst van Movare. Op 18 november 2019 is werknemster uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid. Sindsdien werkt werknemster op therapeutische basis en geeft vervangster X als vervangster les aan groep 8a. Werknemster zal per 1 september 2020 met “keuzepensioen” gaan. In februari 2020 heeft werknemster de resultaten van de afgenomen (cito)toets ingevoerd in het systeem. Bij controle van de toetsresultaten is gebleken dat bij 18 leerlingen minder fouten waren ingevoerd dan X op de formulieren had ingevuld. Op 17 februari 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemster, de directeur en de juridisch beleidsadviseur. Aan werknemster is medegedeeld dat de geconstateerde feiten reden zijn om haar op staande voet te ontslaan en zij hebben haar verzocht om uiterlijk 20 februari 2020 schriftelijk te bevestigen dat zij vervroegd per 1 april 2020 met keuzepensioen gaat. Werknemster heeft dit geweigerd. Bij e-mail d.d. 21 februari 2020 heeft Movare aan werknemster medegedeeld dat zij met onmiddellijke ingang geschorst is in afwachting van het onderzoek. Werknemster heeft Movare gesommeerd haar toe te laten tot haar werkzaamheden. Per e-mail d.d. 4 maart 2020 heeft Movare aan werknemster medegedeeld dat is besloten de arbeidsovereenkomst in stand te laten tot 1 september 2020 en dat werknemster vrijgesteld wordt van het verrichten van haar werk en niet meer zal worden toegelaten tot het werk. Werknemster vordert wedertewerkstelling en rehabilitatie.

*Oordeel*

Uitgangspunt is dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) de werknemer de gelegenheid dient te geven de bedongen arbeid te verrichten. Slechts als de werkgever daarbij een zwaarwichtig belang heeft, kan hij de werknemer de mogelijkheid onthouden de overeengekomen arbeid te verrichten. Dat zwaarwichtige belang heeft Movare niet gesteld. Haar betoog dat (samengevat) inhoudt dat het gedrag van werknemster eigenlijk tot ontslag op staande voet had moeten leiden, is op zichzelf genomen onvoldoende om een zwaarwichtig belang aan de kant van Movare te veronderstellen. De consequentie van de keuze om werknemster niet op staande voet te ontslaan is dat de arbeidsovereenkomst

tussen partijen blijft bestaan tot 1 september 2020 en dat Movare als goed werkgever in beginsel werkneemster dient toe te laten tot haar werkzaamheden. De vordering tot wedertewerkstelling wordt toegewezen. De vordering tot rehabilitatie wordt afgewezen, omdat vast staat dat werkneemster fouten heeft gemaakt, ook al zijn die fouten onopzettelijk gemaakt.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 08-06-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2020:4051

**Zaaknummer:** 8362574 CV EXPL 20-981

**Rechters:** P.H.M. Kuster

**Advocaten:** H.A.A. Berendsen en T.J.A. Iding

**Wetsartikelen:** 7:611 BW