

## RECHTSPRAAK

***Belang bij wedertewerkstelling van op non-actief gestelde securitymanager weegt minder zwaar dan belang van werkgever. Gezien de ernstige bedenkingen over de integriteit van werknemer mag werkgever eerst de uitkomst van het vervolgonderzoek afwachten.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 1985 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Academisch Ziekenhuis Maastricht (hierna: AZM). Hij vervult momenteel de functie van securitymanager voor 36 uur per week. Mevrouw X is manager van de afdeling Safety, Security & Environment (hierna: SSE) en direct leidinggevende van werknemer. SSE valt onder het Facilitair Bedrijf van het AZM. De heer Y is directeur van het Facilitair bedrijf. De heer Z is manager Bedrijfsvoering/Controller van het Facilitair Bedrijf. Op 24 augustus 2020 heeft werknemer na goedkeuring van achtereenvolgens Y en X drie Segways laten kopen. Z heeft vervolgens naar aanleiding van deze transactie bij e-mails van 26 en 27 augustus 2020 aan (onder anderen) Y en X medegedeeld dat hij werknemer onbetrouwbaar in zijn handelen en communicatie vindt. De klacht van Z komt er (samengevat) op neer dat hij werknemer voorafgaand aan de transactie had medegedeeld dat de wijze waarop werknemer de Segways wilde laten financieren niet kon en dat werknemer dit bewust heeft verzwegen tegenover Y en X. AZM maakt voor de beveiliging gebruik van de diensten van een extern ingehuurde onderneming. Sinds ongeveer anderhalf jaar is dat G4S. Bij brief van 1 oktober 2020 heeft G4S aan (onder anderen) Y medegedeeld dat haar het werk bij AZM onmogelijk wordt gemaakt door verschillende volgens G4S ernstige integriteitsissues. Op 5 oktober 2020 heeft Y in het bijzijn van de heer A (lid van de raad van bestuur) en van mevrouw B (P&O-adviseur Facilitair Bedrijf) aan werknemer medegedeeld dat de klachten en beschuldigingen aan het adres van werknemer dermate ernstig zijn, dat deze nader onderzocht dienen te worden. Gedurende dit onderzoek is aan werknemer buitengewoon verlof verleend. Een en ander is aan werknemer schriftelijk bevestigd in een aan hem op dat moment verstrekte brief van 6 oktober 2020. De brief vermeldt dat ernaar wordt gestreefd het onderzoek binnen vier weken af te ronden. AZM heeft aan Hoffmann Bedrijfsrecherche B.V. (hierna: Hoffmann) opdracht gegeven nader onderzoek te verrichten naar de klachten zoals vermeld in de brief van 1 oktober 2020 en naar de klacht omtrent de aanschaf van de Segways. Gedurende het onderzoek heeft AZM bij brieven van 28 oktober en 19 november 2020 het buitengewoon verlof van werknemer telkens verlengd met een periode van vier weken. De bevindingen van haar onderzoek heeft Hoffmann vastgelegd in een tussentijds rapport van 4 december 2020. Het rapport bevat geen eindconclusie. Op 11 december 2020 hebben werknemer en zijn gemachtigde gesproken met Y en de gemachtigde van AZM. Partijen hebben toen afgesproken dat over een

vaststellingsovereenkomst onderhandeld zou gaan worden en dat werknemer gedurende die onderhandelingen tot 15 januari 2021 met buitengewoon verlof zou blijven. De onderhandelingen hebben niet tot overeenstemming geleid. Op 12 januari 2021 heeft AZM aan werknemer medegedeeld dat het buitengewoon verlof tot 12 februari 2021 wordt verlengd omdat zij Hoffmann heeft verzocht nader onderzoek te verrichten om tot een definitief onderzoeksrapport te komen. Werknemer vordert in kort geding onder meer wedertewerkstelling.

### *Oordeel*

Bij de beoordeling van dat onderdeel van zijn vordering stelt de kantonrechter voorop dat de toewijsbaarheid daarvan moet worden beoordeeld aan de hand van de algemene maatstaf van artikel 7:611 BW. Een ingrijpende maatregel als een op non-actiefstelling (waarmee het bijzonder verlof in deze zaak is gelijk te stellen) van een werknemer mag slechts worden genomen als toelating van de werknemer op het werk aan de goede gang van zaken bij de werkgever grote schade zou toebrengen of wanneer vanwege andere zwaarwegende redenen, waartegen de belangen van de werknemer niet opwegen, in redelijkheid van de werkgever niet gevegd kan worden dat hij de werknemer nog langer op het werk duldt. AZM heeft ernstige bedenkingen over de integriteit van werknemer. Het tussentijds rapport heeft die bedenkingen niet weggenomen, maar juist versterkt. De afronding van het vervolgonderzoek duurt langer dan werknemer wenselijk vindt, maar daar is hijzelf ook enigszins debet aan omdat hij eerst heeft ingestemd met onderhandelingen over een beëindigingsregeling en daarna pas in een zeer laat stadium uitgebreid verweer voert. Het vervolgonderzoek is bijna afgerond en gelet op de ernst van de bedenkingen en het feit dat aan werknemer als securitymanager hoge integriteitseisen mogen worden gesteld, weegt het belang van het AZM om werknemer in afwachting van de uitkomst van dit vervolgonderzoek niet toe te laten tot diens werkzaamheden op dit moment zwaarder dan het belang van werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 18-02-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2021:1389

**Zaaknummer:** 8990235 CV EXPL 21-543

**Rechters:** K.J.H. Hoofs

**Advocaten:** R. Gijssen en M.L.M. van de Laar

**Wetsartikelen:** 7:611 BW