

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Vordering tot toelating op werk na op non-actiefstelling vanwege gedrag werknemer ten opzichte van werkgever na eerdere melding collega. Werkgever heeft ontbindingsverzoek ingediend. Kantonrechter wijst vordering werknemer tot toelating werk af.****Feiten*

Werknemer is op 9 oktober 2017 in dienst getreden bij werkgever. De 250 medewerkers van werkgever werken allemaal op dezelfde verdieping van een gebouw. Werknemer heeft al enige tijd, ruim twee jaar, depressieve klachten. Hij heeft daarover met onder andere zijn leidinggevende gesproken. Ook met een in 2021 in dienst getreden recruiter heeft werknemer (op vriendschappelijke basis) over zijn klachten gesproken. De recruiter is op den duur deze gesprekken als ongemakkelijk gaan ervaren. Werknemer heeft geen gehoor gegeven aan het verzoek geen contact meer met de recruiter te zoeken. Werknemer heeft toen een officiële waarschuwing gekregen. Vervolgens heeft werknemer het vertrouwen in zijn leidinggevende opgezegd en is hem een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Ook is hij toen vrijgesteld van werkzaamheden. Werknemer heeft zich ziekgemeld, maar de bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat geen sprake is van ziekte maar louter van een arbeidsconflict. Werkgever heeft een ontbindingsverzoek ingediend. Werknemer heeft in dit geding wedertewerkstelling gevorderd.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt dat beoordeeld moet worden of werkgever een redelijke en voldoende zwaarwegende grond had om werknemer niet meer toe te laten tot de bedongen werkzaamheden en de op non-actiefstelling te handhaven. Bij deze gang van zaken, het benaderen van de recruiter met persoonlijke kwesties terwijl er een duidelijke afspraak was dit niet te doen, het niet-berusten in de melding van de recruiter en het opzeggen van het vertrouwen in werkgever, kon van werkgever in december 2022 niet verlangd worden de arbeidsrelatie onveranderd voort te zetten. Niet is gebleken dat werkgever op dat moment nog meer had kunnen doen om de discussies met werknemer te beëindigen. Over het ontbreken van een officieel, onafhankelijk onderzoek op grond van de Complaints Regulation naar mogelijk grensoverschrijdend gedrag van werknemer, heeft werkgever ter zitting voldoende toegelicht dat dit niet mogelijk is omdat er geen officiële klacht door de recruiter is ingediend. Zij vond het indienen van een officiële klacht voor haarzelf te belastend. Dit neemt echter niet weg dat werkgever ook uit een oogpunt van goed werkgeverschap verantwoordelijk is voor de werkomgeving van zijn werknemers, in dit geval in het bijzonder de recruiter, zodat hij terecht is overgegaan tot bespreking van de kwestie. Wellicht had werkgever in dat kader wat

duidelijker onderzoek kunnen doen naar de feiten, zoals naar de situatie in Las Vegas en de (on)duidelijke opstelling van de recruiter, maar feit blijft dat de situatie mede door de hardnekkigheid van werknemer in ieder geval op 16 december 2022 zodanig was geëscaleerd, dat op goede gronden is besloten tot de op non-actiefstelling. De vordering van werknemer wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 28-04-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:1982

**Zaaknummer:** 10441630 UV EXPL 23-97 SV/40160

**Rechters:** E.F.A. van Buitenen

**Advocaten:** mr. dr. J.P.H. Zwemmer

**Wetsartikelen:**