

## RECHTSPRAAK

***Vordering tot wedertewerkstelling afgewezen.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 1994 in dienst van de Universiteit Maastricht ('UM'), laatstelijk in de functie van persoonlijk hoogleraar aan de Faculty of Health, Medicine and Life Sciences (de 'faculteit'). De faculteit werkt nauw samen met het academisch ziekenhuis Maastricht. Onderdeel van de faculteit zijn verschillende 'schools', waaronder de school 'Nutrim', die op haar beurt is onderverdeeld in verschillende vakgroepen. Werknemer is verbonden aan de vakgroep Voedings- en Bewegingswetenschappen (VBW). Een andere vakgroep binnen dezelfde 'school' (Nutrim) van de faculteit, is de vakgroep Humane Biologie (HB). De vakgroepen VBW en HB zijn in 2014 gefuseerd maar in datzelfde jaar weer gesplitst. Tussen die twee vakgroepen bestaat reeds jarenlang een problematische verhouding. In 2022 is een conflict ontstaan over de invulling van een leerstoel bij de vakgroep HB. De vakgroep VBW heeft daarop haar bezwaren geuit over de procedure van aanstelling van de door de vakgroep HB voorgestelde kandidaat, alsmede over de kandidaat zelf. Naar aanleiding van deze bezwaren is op 25 oktober 2022 aan alle betrokkenen medegedeeld dat het college van bestuur heeft besloten een onafhankelijk onderzoek te starten naar de situatie op de werkvloer bij VBW en HB en de onderlinge interacties daartussen. Na afronding van dit onderzoek is een rapport opgesteld, waarin is geconcludeerd de sociale onveiligheid waarvan men melding maakt deze te ervaren, is gekoppeld aan een persoonlijke interpretatie en niet aan een algemeen geldende of afgesproken definitie. Van sociale onveiligheid in de zin van de hedendaagse reikwijdte, met in het uiterste geval 'seksueel grensoverschrijdend gedrag', blijkt geen enkele sprake te zijn of te zijn geweest. Op 26 januari 2023 heeft een incident plaatsgevonden tijdens een bijeenkomst, waarbij een van de hoofddocenten huilend is weggelopen, volgens de UM vanwege het gedrag van werknemer. Naar aanleiding van dit incident hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden tussen de bestuursvoorzitter en werknemer, waarna is besloten om een 'persoonsgebonden onderzoek' naar werknemer op te starten en om werknemer per direct voor de duur van dat onderzoek op non-actief te stellen. Werknemer vordert in deze procedure wedertewerkstelling.

*Oordeel*

Het goed werkgeverschap impliceert dat een werkgever zijn werknemer in beginsel in de gelegenheid moet stellen om de overeengekomen werkzaamheden uit te voeren. Slechts indien de werkgever een voldoende zwaarwegende grond heeft om een werknemer (tijdelijk) niet tot het werk toe te laten, kan hij van dat uitgangspunt afwijken. Voor de beoordeling van de vordering is dan met name óók van belang dat een werkgever voor wat betreft (1) het

instellen van een persoonsgericht feitenonderzoek - maar ook voor wat betreft (2) een op non-actiefstelling voor de duur van een dergelijk onderzoek - een bepaalde mate van beleidsvrijheid toekomt. De kantonrechter dient aldus niet te veel op de stoel van de werkgever te gaan zitten. Ten aanzien van het instellen van het persoonsgerichte onderzoek (1) wordt als volgt overwogen. De directe aanleiding om een persoonsgericht onderzoek uit te laten voeren naar werknemer is gelegen in het gegeven dat de vakgroep VBW zich niet wilde neerleggen bij het voornemen van het bestuur om een vacature in te vullen door een door de vakgroep HB voorgestelde persoon en - bovenal - de wijze waarop werknemer niet schroomde om een collega-hoogleraar van ongeoorloofd gedrag te beschuldigen. Mede in het licht van de bevindingen van het rapport heeft de UM naar het oordeel van de kantonrechter een voldoende bepaald belang voor het instellen van een feitenonderzoek naar het gedrag van werknemer aannemelijk gemaakt. Vervolgens dient de vraag te worden beantwoord of de UM in redelijkheid heeft kunnen besluiten om werknemer voor de duur van het onderzoek op non-actief te stellen (2). Naar het oordeel van de kantonrechter bevat het dossier voldoende aanknopingspunten voor het oordeel dat de beslissing om werknemer gedurende het onderzoek op non-actief te stellen niet als reeds op voorhand onredelijk kan worden aangemerkt. De door werknemer gevorderde onbeperkte wedertewerkstelling is aldus niet toewijsbaar.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 22-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2023:3681

**Zaaknummer:** 10507126 CV EXPL 23-2069

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

**Advocaten:** C.A.H. Lemmens en J.L. Coenegracht

**Wetsartikelen:**