

## RECHTSPRAAK

***Vordering in kort geding tot wedertewerkstelling toegewezen onder de voorwaarde dat werkgever niet binnen twee weken na vonnisdatum een ontbindingsverzoek heeft ingediend.****Feiten*

Werkneemster is op 1 juli 2018 in dienst getreden bij Natuurmonumenten (NM) als Boswachter Natuurbeheer C (toezicht) in Zuid-Limburg. Haar werk omvatte onder andere het optreden als buitengewoon opsporingsambtenaar (BOA) in natuurgebieden. Op 20 januari 2023 stuurde X, de leidinggevende van werkneemster, een e-mail aan werkneemster met de agenda voor een gepland overleg op 23 januari. Een andere collega reageerde hierop, en uitte zijn zorgen over een gebrek aan BOA-capaciteit en onvoldoende inspraak in beslissingen. Hij kondigde aan niet naar het geplande overleg te zullen komen. Binnen een uur sloot werkneemster zich bij hem aan en stuurde een vergelijkbare e-mail, waarin ze aankondigde niet naar het geplande overleg te zullen komen en haar werk te beperken tot haar taken. Op 21 maart 2023 stuurde X een e-mail waarin ze verklaarde dat de voorvallen in januari haar emotioneel hadden geraakt en dat ze werkneemster als zeer kritisch en intimiderend ervoer. Ze stelde voor een gesprek te voeren en suggereerde mediation. Werkneemster ging akkoord met het gesprek. Een mediationtraject volgde, maar leverde geen positieve resultaten op. Op 17 augustus 2023 is werkneemster vrijgesteld van haar werk vanwege aanhoudende spanningen op de werkvloer. Werkneemster werd ook uitgenodigd voor een gesprek op 8 september om hierover te praten. Werkneemster vordert in kort geding haar wedertewerkstelling.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat met de vrijstelling van werkneemster van haar werk slechts de vrijstelling tot aan het geplande gesprek op 8 september 2023 lijkt te zijn bedoeld. NM heeft echter verklaard dat de op non-actiefstelling ook daarna zal voortduren als er geen oplossing wordt bereikt tijdens dat gesprek. Hoewel er enige onduidelijkheid is over de toedracht van de op non-actiefstelling en er spanningen zijn tussen werkneemster en haar leidinggevende, is er weinig bewijs van disfunctioneren van werkneemster. Haar beoordelingen zijn grotendeels positief en eventuele tekortkomingen zijn niet voldoende onderbouwd. Er lijkt sprake te zijn van een onverenigbaarheid van karakters tussen werkneemster en haar leidinggevende. Daarom besluit de kantonrechter dat een onmiddellijke terugkeer van werkneemster naar haar werkplek onwenselijk is. In plaats daarvan wordt een minder vergaande voorziening getroffen. De kantonrechter benadrukt dat NM moet kiezen tussen het starten van een ontbindingsprocedure of het oplossen van de gerezen problemen met werkneemster met als doel om met werkneemster door te gaan. De vordering in kort geding

tot wedertewerkstelling wordt toegewezen onder de voorwaarde dat de werkgever niet binnen twee weken na vonnisdatum een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter heeft ingediend.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 08-09-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2023:5354

**Zaaknummer:** 10669428 CV EXPL 23-3678

**Rechters:** R.P.J. Quaedackers

**Advocaten:** B.E.J.M. Tomlow en C.B.G. Derks

**Wetsartikelen:**