

RECHTSPRAAK

Kort geding. Schorsing werknemer. Veroordeling werkgever om werknemer toe te laten tot zijn werkzaamheden. Geen sprake van een redelijke en voldoende zware grond.*Feiten*

Werknemer werkt op basis van een arbeidsovereenkomst bij werkgever. Werknemer werkt al meer dan 38 jaar bij werkgever, op de afdeling Veiligheid. Werknemer heeft onbetwist gesteld dat hij tot 2022 altijd naar tevredenheid van werkgever heeft gefunctioneerd. Op 31 januari 2024 heeft werkgever hem geschorst, met behoud van zijn loon. Volgens werknemer is er geen aanleiding voor die schorsing. Hij eist daarom dat werkgever wordt veroordeeld om hem binnen 24 uur na dit vonnis weer toe te laten tot zijn werk, op straf van een dwangsom. Werkgever is het niet eens met de eis. Volgens werkgever is er wel een aanleiding voor de schorsing, omdat werknemer het gezag van zijn leidinggevende ondermijnt en voor een onveilige werksfeer op de afdeling zorgt. Er loopt op dit moment een onderzoek naar de rol van de sectiechefs binnen de afdeling. De resultaten daarvan worden verwacht op 1 mei 2024. Als de kantonrechter de eis toch wil toewijzen, dan vraagt werkgever dat pas te doen per die datum, en onder de voorwaarde dat het onderzoek geen aanleiding geeft voor verlenging van de schorsing.

Oordeel

De vraag die moet worden beantwoord is of werkgever in dit geval als goed werkgever tot schorsing kon overgaan. Dat is alleen het geval als werkgever daarvoor een redelijke en voldoende zware grond heeft. De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende aannemelijk is dat hiervan sprake is. Daarbij stelt de kantonrechter voorop dat een schorsing een vergaande maatregel is. Iedere werknemer heeft er belang bij dat hij zijn werk kan doen. Voor werknemer geldt dit zeker, omdat hij al ongeveer twee derde van zijn leven bij werkgever werkt. Schorsing van de ene op de andere dag heeft een grote impact, zeker ook omdat werknemer een leidinggevende functie heeft. Werkgever is mede met het oog op dit uitgangspunt te snel overgegaan tot de schorsing. Een vorm van wederhoor alvorens tot een vergaande maatregel van schorsing over te gaan mag in een situatie als deze van een goed werkgever worden verwacht. Dit geldt temeer omdat werknemer al zo lang bij werkgever werkt en niet gebleken is van eerdere - vastgelegde - zwaarwegende aanmerkingen op zijn functioneren. Werkgever heeft dit niet gedaan. Voorts heeft gedaagde onvoldoende onderbouwd dat de emmer al bijna vol was. Uit niets blijkt dat er al grote zorgen waren over het functioneren van werknemer. In het functioneringsgesprek van juli 2023 is wel gesproken over zijn manier van leidinggeven en over de vraag of hij achter de plannen van de leidinggevende staat. Maar uit het verslag blijkt

dat de leidinggevende “niet veel heeft aan of op te merken” over werknemer. De partijen zijn daarbij volgens het verslag uit elkaar gegaan met het voornemen om “er samen verder de schouders onder te zetten”. Volgens de leidinggevende heeft hij het bewust wat positiever opgeschreven, om werknemer zo mee te krijgen in zijn visie. Zelfs als dat zo zou zijn, dan kan ook met goede wil hierin niet gelezen worden dat de emmer van werkgever zich begon te vullen. Op dit moment voert een extern bureau een onderzoek uit bij werkgever. Voor zover werkgever heeft bedoeld dat dit onderzoek op zichzelf een redelijke grond vormt voor de schorsing, volgt de kantonrechter hem niet. Daarbij heeft werkgever onvoldoende onderbouwd dat terugkeer leidt tot een onveilige situatie. De spanningen binnen het management rechtvaardigen geen schorsing, aldus de kantonrechter. Tot slot biedt de cao geen zelfstandige grondslag voor schorsing. Het artikel uit de cao is een open norm, maar dat geeft werkgever uiteraard geen blanco cheque. Kort en goed moet werkgever werknemer per 19 april 2024 weer toelaten tot zijn werk.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:3610

Zaaknummer: 10967043

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: K. ten Broek en A. Birkhoff

Wetsartikelen: 7:628 BW