

RECHTSPRAAK

De gevorderde wedertewerkstelling en rectificatie worden toegewezen, omdat werkgever niet in redelijkheid tot het besluit had kunnen komen om beide werknemers niet in hun functie te laten terugkeren. Hierbij is van belang dat de werknemers niet de kans hebben gekregen om te bewijzen dat zij in staat zijn mee te gaan met de noodzakelijke cultuurverandering en dat het niet om een tijdelijke maatregel ging.

Feiten

Werkneemster 1 en werknemer 2 zijn in dienst bij een van de scholen van werkgever. Beiden zijn ook lid van het MT van deze school. Naar aanleiding van signalen over mogelijke sociale onveiligheid op de school heeft werkgever besloten hier onderzoek naar te laten doen. Uit dit onderzoek is, onder andere, gebleken dat een groot deel van de werknemers van de school geen vertrouwen heeft in het MT. Er zijn ook meldingen gedaan van grensoverschrijdend gedrag door werkneemster 1 en werknemer 2. Op basis van deze bevindingen heeft werkgever op 15 juli 2024 besloten dat werkneemster 1 en werknemer 2 in het schooljaar 2024-2025 niet in hun functie mogen terugkeren. Werkneemster 1 en werknemer 2 zijn het daar niet mee eens en verzoeken de kantonrechter om wedertewerkstelling en een rectificatie richting de werknemers van de school, de ouders en de verzorgers van de leerlingen van de school.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster 1 en werknemer 2 hebben een spoedeisend belang bij hun vorderingen, omdat zij er belang bij hebben zo snel mogelijk weer hun werkzaamheden te kunnen hervatten. Daarnaast had werkgever niet in redelijkheid tot het besluit van 15 juli 2024 kunnen komen. Alhoewel de kantonrechter geen aanleiding heeft om te twijfelen aan de uitkomsten van het onderzoek, heeft werkgever te snel gehandeld als het gaat om beide werknemers. Zij hebben immers niet de gelegenheid gehad om aan te tonen dat zij in staat zijn mee te gaan in de noodzakelijke cultuurverandering, in tegenstelling tot het derde lid van het MT, mevrouw B, die deze kans wel heeft gekregen. Dat terwijl uit het onderzoeksrapport duidelijk volgt dat er een gebrek aan vertrouwen is in het gehele MT. Het grensoverschrijdend gedrag van beide werknemers is niet in het onderzoeksrapport opgenomen, maar wel mondeling aan hen teruggekoppeld. Er bestaat echter discussie over welke gedragingen wel en niet zijn benoemd tijdens de gesprekken op 4 en 5 juli 2024, hetgeen met zich meebrengt dat de kantonrechter – gelet op de betwisting van werkneemster 1 en werknemer 2 – niet met voldoende zekerheid kan vaststellen welke bevindingen juist zijn. Het had op de weg van werkgever gelegen om nader onderzoek te doen naar het gedrag

van werknemster 1 en werknemer 2. Bovendien betekent het enkele feit dat de onderzoekster een gebrek aan zelfreflectie heeft geconstateerd bij zowel werknemster 1 als werknemer 2, nog niet dat werknemster 1 en werknemer 2 niet coachbaar zouden zijn of zich niet zouden kunnen verbeteren. Daarnaast is van belang dat er geen sprake is van een tijdelijke maatregel, aangezien werkgever een locatie- en functiewijziging voor beide werknemers beoogt. Het past niet om vooruitlopend op de gewenste uitkomst van de eventueel in te zetten juridische acties (namelijk een eenzijdige functie- en locatiewijziging of eventueel toch een ontslag) alvast een daarmee overeenstemmende feitelijke toestand in stand te houden door werknemster 1 en werknemer 2 op 15 juli 2024 blijvend uit hun functie te zetten. Dit tezamen brengt met zich mee dat de gevorderde wedertewerkstelling zal worden toegewezen en dat werkgever een rectificatie moeten sturen aan de werknemers van de school, de ouders en de verzorgers van de leerlingen van de school. Omdat het raadzaam is dat partijen met elkaar gaan praten over de toekomst, wordt de termijn waarop de wedertewerkstelling moet plaatsvinden door de kantonrechter bepaald op acht weken na betekening van dit vonnis. Dat geeft partijen voldoende tijd om het gesprek te laten plaatsvinden en tot een oplossing te komen voor de patstelling. Datzelfde termijn wordt gehanteerd voor het sturen van de rectificatie. Tot slot wordt werkgever veroordeeld de proceskosten (inclusief nakosten) te betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6596

Zaaknummer: 11345814 \ UV EXPL 24-222 CMR/51145

Rechters: D.A. van Steenbeek en O.P. van Tricht

Advocaten: O.J. Praamstra en R.J. van der Ham

Wetsartikelen: 7:611 BW