

## RECHTSPRAAK

***Toewijzing vordering wedertewerkstelling nu het hof Amsterdam in een eerdere beschikking reeds heeft geoordeeld dat geen sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk en er geen concrete aanwijzingen bestaan dat de veiligheid van leidinggevend(en) bij werkgever in het geding is.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 30 mei 2003, met een onderbreking van twee jaar van 2012 tot 2014, werkzaam bij (de rechtsvoorganger van) Werkom als medewerker groenvoorziening. Op 27 maart 2019 heeft zich een incident voorgedaan tussen werknemer en zijn leidinggevende(n). Op 4 april 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Naar aanleiding van het incident van 27 maart 2019 heeft Werkom aan de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:686 BW. Bij beschikking van 23 oktober 2019 heeft de kantonrechter de door Werkom verzochte ontbinding afgewezen. Werkom heeft bij het gerechtshof Amsterdam hoger beroep ingesteld tegen die beschikking. Op 15 september 2020 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat er geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid en dat werknemer na twee tot drie weken weer volledig inzetbaar zal zijn. De advocaat van werknemer heeft Werkom met een e-mail van 17 september 2020 verzocht om werknemer vanaf 22 september 2020 toe te laten tot het werk. Dat heeft Werkom geweigerd. Het gerechtshof Amsterdam heeft in een beschikking van 24 november 2020 de beschikking van de kantonrechter van 23 oktober 2019 vernietigd wat betreft de beslissing over de proceskosten, maar voor het overige bekrachtigd. Daarbij is overwogen dat het hof onvoldoende is gebleken van feiten en omstandigheden die ontbinding van de arbeidsovereenkomst kunnen rechtvaardigen. Werknemer vordert dat de kantonrechter Werkom in dit kort geding gebiedt om hem toe te laten tot zijn eigen werkzaamheden.

*Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter moet de vordering van werknemer om Werkom te gebieden hem toe te laten tot het werk worden toegewezen. Dat oordeel heeft de volgende reden. Werknemer kan in beginsel aanspraak maken op feitelijke tewerkstelling. Uit de eisen van goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW volgt dat Werkom verplicht is om werknemer toe te laten tot de werkzaamheden, tenzij Werkom zwaarwegende gronden of belangen heeft om dat te weigeren. Werkom heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij dergelijke zwaarwegende gronden of belangen heeft. De stelling van Werkom dat door onacceptabel en onaanvaardbaar gedrag van werknemer sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk en dat voortzetting

van de arbeidsovereenkomst daarom onmogelijk is, kan niet worden gevolgd. Het gerechtshof Amsterdam heeft in de beschikking van 24 november 2020 immers overwogen dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet gerechtvaardigd is. In die beschikking is verder geoordeeld dat niet voldoende is komen vast te staan dat Werkom bij terugkeer van werknemer de veiligheid van haar medewerkers niet kan waarborgen en geoordeeld dat er geen concrete aanwijzingen zijn dat de veiligheid van leidinggevend en daadwerkelijk in het geding is geweest. De door Werkom gestelde problemen met de veiligheid van haar personeel bij toelating van werknemer tot het werk kan dus geen zwaarwegende grond opleveren om die toelating te weigeren. De kantonrechter veroordeelt Werkom om werknemer uiterlijk 1 februari 2021 toe te laten tot het werk in zijn eigen werkzaamheden.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 22-12-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2020:11538

**Zaaknummer:** 8775254 VV EXPL 20-63

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** A.M. Feringa en E. Akopova

**Wetsartikelen:** 7:628 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW