

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werknemer mag terugkeren naar zijn werk met dezelfde bevoegdheden en faciliteiten zoals hij die had voor zijn schorsing vanwege meldingen van grensoverschrijdend gedrag. De voorwaarden die werkgever daaraan verbindt, zijn onterecht.

Feiten

Werknemer is op non-actief gesteld wegens vier meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Een externe partij heeft onderzoek gedaan naar de meldingen. De personen die in verband zijn gebracht met drie van de meldingen wilden om hen moverende redenen daarvan geen werk maken. Het onderzoek naar deze drie meldingen is gestaakt. De vierde melding ziet op een skiweekend van werknemer met collega's. Na een periode van vijf maanden is de op non-actiefstelling opgeheven, maar werkgever heeft van werknemer vergaande (tijdelijke) aanpassingen vereist. In dit kort geding vordert werknemer tewerkstelling in al zijn gebruikelijke werkzaamheden, waarbij hij in de gelegenheid wordt gesteld om de bij zijn functie behorende werkzaamheden op normale wijze op kantoor te verrichten zoals hij dit voorafgaand aan de schorsing deed.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Om redenen waarnaar de kantonrechter slechts kan gissen hebben partijen er beiden van afgezien om het rapport en conceptrapport van de externe partij in het geding te brengen. Uit de omstandigheid dat de externe partij het onderzoek naar drie aantijgingen niet heeft voortgezet, kan voorshands niet anders worden geconcludeerd dan dat deze tussen partijen geen rol meer kunnen spelen. Ten aanzien van het vierde voorval tijdens het skiweekend erkent werknemer dat hij toen op een terras innig heeft gezoend met een vrouw die geen deel van zijn groep uitmaakte. Werkgever stelt dat werknemers door werknemers gedrag getraumatiseerd zijn en dat ernstige onrust op zijn kantoor is ontstaan nu hij zal terugkomen op het werk. Met de bedoelde, relatief minimale en tijdelijke, organisatorische maatregelen neemt werkgever zijn werknemers daartegen in bescherming. Bij goed gedrag van werknemer zullen de maatregelen over zes maanden weer worden opgeheven. Het spreekt voor zich dat werkgever zorg moet dragen voor een veilig werkklimaat. Als zich #metoo-achtige situaties voordoen, dient hij op te treden en ontslag kan aan de orde zijn wanneer uit onafhankelijk onderzoek blijkt dat de verweten gedragingen vaststaan. In deze kwestie is echter niet gebleken dat een collega slachtoffer is geworden van een onheuse gedraging van werknemer. Het enige dat is komen vast te staan is dat hij buiten kantoortijd op een terras in het buitenland innig met een derde persoon heeft gezoend. Wat

men daarvan ook mag vinden, het is arbeidsrechtelijk niet van zo verwijtbare aard, dat de draconische maatregelen waar werkgever werknemer aan wil onderwerpen, gerechtvaardigd zijn. Werkgever zal werknemer moeten toelaten tot zijn eigen werk, op kantoor, met alle bevoegdheden die hij voor de schorsing had. Volgens de kantonrechter was de schorsing niet onterecht, maar het gaat echter niet aan om, zoals werkgever doet, consequenties ten nadele van werknemer te blijven verbinden aan verklaringen ‘van horen zeggen’, die door de betrokkenen niet concreet worden gemaakt en die de externe partij daarom niet heeft onderzocht. Het ‘functie-onwaardig gedrag’ dat werknemer wordt verweten, is niet uit de verf gekomen. Het komt de kantonrechter voor dat werkgever de werknemers van wie ter zitting is gezegd dat zij getraumatiseerd zijn, begeleiding zou kunnen aanbieden. De kantonrechter zal de vordering tot rehabilitatie toewijzen zoals in het dictum wordt vermeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:5253

Zaaknummer: 9971154 KK EXPL 22-393

Rechters: E.D. Bonga-Sigmond

Advocaten: J. Schulp, A.H.B. Balm, G. te Winkel en L.A. Westland

Wetsartikelen: