

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werknemer is toewijsbaar. Ook zijn vordering om hem te rehabiliteren is toewijsbaar.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2012 als vakdocent in dienst van werkgever. Bij besluit van 29 juli 2019 heeft werkgever aan werknemer wegens plichtsverzuim, gepleegd op 21 juni 2019, in het ontslagbesluit omschreven als ‘examenfraude’, met ingang van 1 augustus 2019 strafontslag verleend. Bij uitspraak van 19 maart 2021 heeft de bestuursrechter in de rechtbank Midden-Nederland (zaaknummer UTR 20/112) het beroep van werknemer gegrond verklaard en het ontslagbesluit herroepen, omdat - samengevat - van examenfraude geen sprake is geweest. Sinds de uitspraak van de bestuursrechter van 19 maart 2021, waarvan werkgever in hoger beroep was gegaan, is tussen partijen in geschil of werknemer recht heeft op loon c.a. over de periode vanaf 1 augustus 2019. Het debat over de loonbetaling werd gecompliceerd doordat werknemer na zijn strafontslag als leraar werkzaamheden heeft verricht in de onderneming die hij toen al geruime tijd samen met zijn echtgenote had. In juli/augustus 2021 heeft een mediation plaatsgevonden die niet tot overeenstemming heeft geleid. Vervolgens heeft tussen partijen een kort geding en een ontbindingsprocedure plaatsgevonden. De kantonrechter heeft de ontbinding afgewezen. Werknemer vordert in dit kort geding dat werkgever wordt veroordeeld om aan hem het loon en de vakantiebijslag vanaf maart 2022 te betalen.

Oordeel

Het draait in dit kort geding om de vraag of werknemer vanaf 1 april 2022 recht heeft op loon c.a. (over de maand maart 2022 is reeds in de beschikking van 30 maart 2022 beslist), of de werkgever hem weer tot zijn werk moet toelaten en of zijn naam moet worden gezuiverd. Werkgever is na 14 april 2022 niet uitdrukkelijk teruggekomen van zijn eerdere uitlating ter zitting van 25 februari 2022 dat voor de school de deur definitief dicht is en omdat hij ter zitting van 30 augustus 2022 geen blijk ervan heeft gegeven bereidwillig te zijn om werknemer weer aan het werk te laten, moet het ervoor worden gehouden dat hij er als werkgever aan is blijven vasthouden dat voor werknemer geen terugkeer naar zijn werk mogelijk is. Wat er van de tweede mediation ook zij, deze had voor werkgever blijkbaar niet als mogelijke uitkomst dat werknemer zijn werk zou hervatten. Dit standpunt is, nu vaststaat dat het dienstverband voortduurt, niet houdbaar. Werknemer heeft een spoedeisend belang bij terugkeer naar het werk, niet alleen omdat hij geacht moet worden daarmee zijn vaardigheden op peil te kunnen houden, maar met name omdat hij er - na drie jaar geleden op onterechte disciplinaire grond, en daarmee op diffamerende wijze, te zijn ontslagen - belang bij heeft gerehabiliteerd te

worden en - in lijn daarmee - weer aan het werk te kunnen. Denkelijk zullen partijen nog een goed gesprek nodig hebben om de lucht te klaren. De loonvordering van werknemer is toewijsbaar. Dat hij zijn werkzaamheden nog niet heeft hervat komt in redelijkheid niet voor zijn rekening.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:4993

Zaaknummer: 10002436 AV EXPL 22-18 LH/1040

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: M. Hille Ris Lambers en H.A.A. Berendsen

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:611 BW