

RECHTSPRAAK

Indien werkgever ontbindingsverzoek intrekt, dient hij de schorsing van werknemer op te heffen.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2016 in dienst getreden van Zero&Sano in de functie van sociaal-pedagogisch werker. In januari 2022 is werknemer werkzaamheden als projectleider gaan verrichten op de locatie in Zwolle. Per maart 2022 is zijn functie formeel gewijzigd. Op zijn arbeidsovereenkomst is de cao Geestelijke Gezondheid (hierna: 'de ao') van toepassing, waarin onder meer een bepaling over schorsing staat opgenomen. Op 19 januari 2022 hebben collega X en werknemer diverse sollicitatiegesprekken gevoerd. Een van die sollicitatiegesprekken is gevoerd met stagiaire Y die daarna bij Zero&Sano als stagiaire op de locatie in Zwolle is gestart. Vanaf maart 2022 heeft werknemer zijn werkzaamheden op de locatie in Elst verricht. Op 30 maart 2022 heeft hij zijn laatste dienst in Zwolle gedraaid. Op zondag 3 april 2022 heeft tussen collega Z en werknemer een telefoongesprek plaatsgevonden waarin werknemer heeft gemeld dat hij twee dates met een collega heeft gehad. Vervolgens hebben op 4 en 6 april 2022 wederom gesprekken plaatsgevonden tussen Zero&Sano en werknemer. Tijdens deze gesprekken heeft werknemer laten weten dat het om stagiaire Y gaat, maar dat de dates pas hebben plaatsgevonden toen werknemer al niet meer op de locatie in Zwolle werkzaam was. Op 11 april 2022 heeft Zero&Sano werknemer medegedeeld dat hij met onmiddellijke ingang op non-actief wordt gesteld wegens het hebben van een seksuele relatie met een stagiaire. Diezelfde dag is een bericht rondgestuurd naar alle medewerkers over de op non-actiefstelling. Werknemer heeft op 18 april 2022 gereageerd op de mededeling met onder meer het verzoek om de op non-actiefstelling in te trekken. Bij brief van 29 april 2022 heeft Zero&Sano aan werknemer bericht dat de op non-actiefstelling krachtens artikel 18 van de cao wordt verlengd tot 23 mei 2022, omdat het onderzoek nog niet is afgerond. Vervolgens heeft Zero&Sano aangegeven dat wat haar betreft de werkrelatie dermate is verstoord en dat zij in goed overleg tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wil zien te komen. De gemachtigde van werknemer heeft hierop gereageerd met het verzoek om opheffing van de op non-actiefstelling. Werknemer vordert opheffing van de schorsing en wedertewerkstelling op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter heeft tevens uitspraak gedaan in de zaak AR 20223-0008. Daarbij is de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 oktober 2022. Zero&Sano is op grond van artikel 7:686a lid 6 BW in de gelegenheid gesteld haar verzoek in te trekken. In het geval Zero&Sano van deze gelegenheid gebruikmaakt, betekent dit dat de

arbeidsovereenkomst tussen partijen niet zal worden ontbonden en dus nog altijd voortduurt. In dat geval moet worden aangenomen dat werknemer belang heeft bij zijn vorderingen in de onderhavige procedure. In deze procedure heeft de kantonrechter overwogen dat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hierdoor is er geen sprake van een situatie als bedoeld in de cao waarbij er 'zo'n ernstige reden is dat het niet verantwoord is de werknemer nog te laten werken'. Dit betekent dat, nog daargelaten of Zero&Sano de overige in die cao-bepaling genoemde voorschriften heeft nageleefd, Zero&Sano de schorsing dient op te heffen en werknemer weer toe te laten de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat, maar alleen voor het geval het ontbindingsverzoek door Zero&Sano wordt ingetrokken, de vordering tot opheffing van de schorsing en tot wedertewerkstelling van werknemer wordt toegewezen. Zoals de kantonrechter in de ontbindingsbeschikking heeft overwogen, had van Zero&Sano als goed werkgever mogen worden verwacht dat zij haar medewerkers op een neutrale wijze had geïnformeerd over de afwezigheid van werknemer. Door de term 'grensoverschrijdend gedrag' te gebruiken, heeft Zero&Sano een inbreuk gemaakt op de privacy en goede naam van werknemer. De rectificatie zoals gevorderd zal worden toegewezen. Werknemer vordert tevens om Zero&Sano te veroordelen om inzage te geven in alle geadresseerden van dit bericht. Gelet op de privacy van de medewerkers en wegens het ontbreken van een deugdelijke grondslag en belang hiervoor, wordt dit deel van de vordering afgewezen. Tot slot wordt de door werknemer gevorderde volledige vergoedingsplicht van de gemachtigde van werknemer afgewezen. Hiervoor is alleen plaats in buitengewone omstandigheden zoals misbruik van procesrecht.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11447

Zaaknummer: 9938314 VV EXPL 22-235

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: M.H. de Lange en T.P.M.D. Jansen

Wetsartikelen: