

RECHTSPRAAK

Geschorste ambtenaar dient weer op de werkplek te worden toegelaten. Het onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag is afgerond en het ontbindingsverzoek van werkgever wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2019 in dienst van de gemeente Simpelveld (hierna: de gemeente) getreden in de functie van buitengewoon opsporingsambtenaar (boa). In januari 2021 is X als stagiair begonnen bij de gemeente. Werknemer was de stagebegeleider van X. Werknemer was op dat moment de enige boa in dienst van de gemeente. In januari 2022 is B als (tweede) boa in dienst getreden van de gemeente. In mei 2022 heeft X zijn stage afgerond. Op 22 september 2022 heeft B in opdracht van de manager dienstverlening een evaluatiegesprek gevoerd met X. X is bij dit gesprek gevraagd naar “tips en tops”. Van dit gesprek heeft B een verslag gemaakt. In dat verslag zijn onder meer deze passages opgenomen: *“Ons telefonische contact binnen 1 kwartier belde hij terug. Mail reageerde hij snel op. Geen onprettige situatie. Ik had geen probleem mee om steeds van shirt te wisselen. Als werknemer zei: Laat broek zakken en verkracht je nog voordat je weggaat. Ik zag dit als grap. Hij is nooit aan mij geweest.”* Naar aanleiding van de passages in het verslag heeft de manager dienstverlening werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 13 oktober 2022. Daarbij was ook de adviseur P&O aanwezig. Tijdens dat gesprek heeft werknemer ontkend uitspraken te hebben gedaan die in de hiervoor geciteerde passage staan. Na afloop van het gesprek heeft de gemeente werknemer geschorst. Bij brief van 13 oktober 2022 heeft de gemeente de schorsing schriftelijk aan werknemer bevestigd. In de brief staat (onder meer) dat de gemeente het niet aanvaardbaar acht dat werknemer zijn werkzaamheden voortzet, terwijl zij onderzoek verricht naar “de ernst van deze kwestie”. In de periode 13 oktober tot en met 7 november 2022 heeft de gemeente nader onderzoek verricht naar het gedrag van werknemer. Partijen hebben daarna onderhandeld, maar dat heeft niet tot een overeenkomst geleid. De gemeente heeft vervolgens eind november 2022 bij de kantonrechter van deze rechtbank een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling.

Oordeel

Uit de aard van deze vordering vloeit reeds voort dat werknemer een spoedeisend belang heeft. Het enkele feit dat hij eerst twee maanden na de schorsing deze vordering heeft ingediend leidt, anders dan de gemeente aanvoert, niet tot de conclusie dat hij geen spoedeisend belang (meer) heeft. De gemeente heeft werknemer op 13 oktober 2022 geschorst in verband met het onderzoek dat zij zou gaan verrichten naar het gedrag van werknemer. Dat onderzoek is inmiddels afgerond. De kantonrechter begrijpt dat werknemer nog steeds

geschorst is, maar nu omdat de gemeente op grond van de resultaten van het onderzoek de arbeidsovereenkomst met werknemer wil ontbinden. Zij heeft daartoe een verzoek ingediend. De kantonrechter is van oordeel dat er thans geen grond meer bestaat voor de schorsing van werknemer. Bij beslissing van vandaag wordt het verzoek van de gemeente om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden namelijk afgewezen. Op grond van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer het recht om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. De gevorderde dwangsom zal worden gematigd tot € 1.000 per dag/dagdeel.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:216

Zaaknummer: 10238631 CV EXPL 22-5345

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: L.H. Janssen, L.H. Janssen en P.M. van Wattum

Wetsartikelen: