

RECHTSPRAAK

Onbesproken dienstverband 28 jaar. Geen redelijke grond voor op non-actiefstelling. Vordering wedertewerkstelling in kort geding toegewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 1997 in dienst getreden bij werkgever. Na promoties is hij uiteindelijk in juni 2024 [functie 3] geworden van een nieuwe vestiging. In deze vestiging werken ook twee kinderen en een schoonzoon van werknemer. Werknemer werkt fulltime (38 uur per week) op basis van een flexibel werkrooster waarbij tot 30% meer of minder mag worden gewerkt, met overuren die als verlof worden gespaard.

Op 5 maart 2025 werd werknemer uitgenodigd voor een gesprek met de districtsmanager en een HR-adviseur van werkgever. Tijdens dit gesprek werd hij geconfronteerd met meldingen over fraude met urenregistratie, ongeoorloofd thuiswerken, frequente afwezigheid, een incident op 5 december 2024 en vermoedens van diefstal. Aan het eind van het gesprek werd werknemer vrijgesteld van werk. Een dag later is aan alle medewerkers in drie vestigingen een e-mail gestuurd waarin melding werd gemaakt van deze vrijstelling. Op 10 maart 2025 ontving werknemer een gespreksverslag, waarop hij op 13 maart reageerde. Op 14 maart volgde een vervolgesprek waarin werkgever stelde dat een intern onderzoek ernstige feiten aan het licht had gebracht. Werknemer kreeg een vaststellingsovereenkomst aangeboden, die hij heeft afgewezen.

Werknemer wil zijn werkzaamheden hervatten en vordert wedertewerkstelling, stellende dat er geen redelijke grond is voor zijn op non-actiefstelling en dat werkgever handelt in strijd met goed werkgeverschap. Hij vordert ook rectificatie van de eerder verstuurde e-mail, vermeerdering van zijn verlofsaldo met één uur per werkdag, een dwangsom bij niet-naleving, € 3.327,50 aan buitengerechtelijke kosten en vergoeding van proceskosten. Werkgever verzoekt om afwijzing van de vorderingen en vordert op zijn beurt in reconventie een contactverbod voor werknemer ten opzichte van medewerkers, eveneens op straffe van een dwangsom. Volgens werkgever heeft werknemer na zijn vrijstelling meerdere collega's op ongepaste wijze benaderd en daarmee een onveilige werksfeer veroorzaakt. Een contactverbod is volgens werkgever noodzakelijk om zijn wettelijke zorgplicht na te komen.

Oordeel

De voorzieningenrechter beoordeelt in dit kort geding of de vorderingen van werknemer voldoende kans van slagen hebben in een bodemprocedure om alvast een voorlopige

voorziening te rechtvaardigen. Centraal staat de vraag of werkgever een redelijke grond had voor de op non-actiefstelling van werknemer.

Urenregistratie

Werkgever verwijt werknemer dat hij zijn werkuren onjuist registreert, onder andere door vóór openingstijd thuis te werken en geen pauze te registreren. De rechter acht dit onvoldoende onderbouwd: verklaringen van collega's zijn niet overtuigend, de registratie is deels door anderen aangepast, en werknemer heeft een plausibele en niet weersproken uitleg gegeven. Er is geen bewijs van fraude, dus dit is geen redelijke grond voor op non-actiefstelling.

Frequente afwezigheid

Werkgever stelt dat werknemer regelmatig te laat kwam of eerder vertrok, maar ook hier is de onderbouwing mager en gebaseerd op oude verklaringen. Belangrijker is dat werknemer nooit op dit gedrag is aangesproken of in de gelegenheid is gesteld om zich te verbeteren. Ook dit levert dus geen rechtvaardiging op voor de maatregel.

Incident op 5 december 2024/sociale onveiligheid

Volgens werkgever heeft werknemer zich tijdens een bezoek aan een andere vestiging ongepast gedragen. Werknemer heeft een andere lezing en meldde het incident zelf direct bij zijn leidinggevende. Als het incident werkelijk ernstig was, had werkgever onmiddellijk actie moeten ondernemen. Dat is niet gebeurd. Verder zijn er geen concrete aanwijzingen voor sociale onveiligheid, en werknemer is hierover nooit aangesproken. Dit argument houdt dus evenmin stand.

Vermoedens van ontvreemding

Werkgever vermoedt dat werknemer spullen heeft ontvreemd, maar dit wordt niet onderbouwd met concreet bewijs. Eén specifiek incident met een rugzak heeft werknemer aannemelijk verklaard. Voor de rest zijn de vermoedens te vaag. Ook dit levert geen redelijke grond op.

Afwijzingen

De vordering tot vermeerdering van verlofuren wordt afgewezen. Als werkgever het gesprek met werknemer was aangegaan, hadden hierover afspraken gemaakt kunnen worden. Ook de eis van werkgever tot het opleggen van een contactverbod wordt afgewezen wegens gebrek aan noodzaak en proportionaliteit.

Belang werknemer prefaleert

Er is geen valide reden om werknemer zijn werk te ontzeggen. De verklaringen komen van mensen uit andere vestigingen, niet van zijn eigen team. Na 28 jaar dienstverband weegt het belang van werknemer om terug te keren zwaarder dan het mogelijke ongemak van anderen.

Heldere communicatie en het maken van afspraken zijn afdoende.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2180

Zaaknummer: 11643669 \ AV EXPL 25-23

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: Q.M.F. Bosker en S.C. Verlinden

Wetsartikelen: 7:611 BW