

RECHTSPRAAK

Vordering staken draagvlakonderzoek en vordering wedertewerkstelling directeur school afgewezen. Er kan niet worden gesteld dat er geen enkele aanwijzing is dat er geen draagvlak voor werkneemster zou zijn. Draagvlakonderzoek niet ongerechtvaardigd.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2017 in dienst getreden bij werkgever, een onderwijsorganisatie. De laatste functie die werkneemster vervulde, was die van directeur. Tussen 14 augustus en 17 oktober 2020 hebben verschillende medewerkers van werkgever een e-mail gestuurd naar het college van bestuur met als onderwerpen: ‘Zorgen’, ‘Veiligheid team’, en ‘draagvlakonderzoek’. Op 1 september 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen een lid van het college van bestuur (hierna: X), werkneemster en haar coach, in aanwezigheid van HR. Op 9 september 2020 heeft een nieuw gesprek plaatsgevonden. In het gespreksverslag staat dat X drie scenario’s heeft geschetst, namelijk (1) terugkeer als directeur of (2) als directeur bij een andere school van werkgever of (3) het zoeken naar een andere functie buiten werkgever. X heeft verwezen naar de gevoelens van onrust en onveiligheid bij het team en over scenario (1) en (2) heeft hij aangegeven dat voor die scenario’s eerst een draagvlakonderzoek moet worden uitgevoerd. Op 28 september 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, werkgever en hun (toenmalige) gemachtigden. Namens werkneemster is in het gesprek aangegeven dat scenario drie voor haar onbespreekbaar was. Namens werkgever is aangegeven dat hij zo snel mogelijk met het draagvlakonderzoek wilde starten. Werkneemster heeft aangegeven de time-outperiode niet te willen verlengen in verband met het draagvlakonderzoek. Bij brief van 9 oktober 2020 is de schorsing verlengd, omdat het draagvlakonderzoek op de einddatum van de schorsing – 26 oktober 2020 – nog niet zou zijn afgerond. Werkneemster vordert dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening werkgever opdraagt om het draagvlakonderzoek te staken en gestaakt te houden, zolang daarvoor geen alternatief gevonden is dat voor werkneemster aanvaardbaar is.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat werkgever ten aanzien van het instellen van een (draagvlak)onderzoek een zekere mate van beleidsvrijheid toekomt, mits hij zich daarbij als goed werkgever gedraagt. Werkneemster heeft gesteld dat het draagvlakonderzoek moet worden gestaakt en/of de uitkomst daarvan niet mag worden gebruikt om verder beleid op te baseren. Werkneemster heeft daartoe gesteld dat er geen enkele aanwijzing is dat er geen draagvlak voor werkneemster zou zijn, zodat het onderzoek onrechtmatig is. De kantonrechter

volgt deze stelling niet, nu uit de signalen vanaf augustus 2020 niet kan volgen dat er geen enkele reden was om een draagvlakonderzoek in te stellen. Gelet op die signalen doet daar niet aan af dat werkneemster stelt dat zij haar werkzaamheden tot 30 juni 2020 zonder problemen heeft uitgevoerd. Verder heeft werkneemster te kennen gegeven dat zij het niet eens is met het onderwerp van het draagvlakonderzoek; zij vindt dat het onderzoek breder gedaan moet worden dan alleen ten aanzien van haar functioneren. Zoals hiervoor overwogen heeft werkgever bij het instellen van een onderzoek (en ook bij het bepalen van het onderwerp daarvan) een zekere mate van beleidsvrijheid. Nu hiervoor ook is overwogen dat er signalen zijn met betrekking tot specifiek werkneemster, kan niet worden geoordeeld dat werkgever in redelijkheid niet tot dit onderzoeksonderwerp heeft kunnen komen. De conclusie is dat werkgever niet zal worden opgedragen zijn draagvlakonderzoek te staken in afwachting van een voor werkneemster aanvaardbaar alternatief en dat werkgever niet kan worden verboden zijn verdere beleid (met betrekking tot werkneemster) op het draagvlakonderzoek te baseren. De kantonrechter overweegt dat werkgever heeft aangevoerd dat het belang van de schorsing is gelegen in de uitvoering van het draagvlakonderzoek buiten de afwezigheid van werkneemster. Ter zitting is duidelijk geworden dat het onderzoek naar verwachting in de eerste week van november is afgerond. Dat belang komt aldus (op korte termijn) te vervallen. Ter zitting heeft werkgever verder aangevoerd dat het eveneens noodzakelijk is dat werkneemster niet op de werkvloer is tot de onderzoeksresultaten bekend zijn; na afronding van het onderzoek moet eerst een evaluatie plaatsvinden op basis waarvan de gevolgen moeten worden bepaald. De kantonrechter kan deze redenering van werkgever volgen. Gelet op het voorgaande prevaleert het belang van werkneemster om haar werkzaamheden te hervatten en/of op de werkvloer aanwezig te zijn niet boven het belang van werkgever om de onderzoeksresultaten af te wachten voordat sprake kan zijn van een terugkeer van werkneemster. Werkgever heeft in dit kader terecht aangevoerd dat hij niet alleen jegens werkneemster, maar ook richting zijn andere werknemers (onder wie de werknemers die te kennen hebben gegeven zich onveilig te voelen) als goed werkgever moet handelen. De conclusie is dat de kantonrechter de vordering van werkneemster zal afwijzen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:9720

Zaaknummer: 8821264 \ VV EXPL 20-157

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: W. Lindeboom en R.P.J. Hendriks

Wetsartikelen: 7:611 BW