

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft algemeen directeur op non-actief mogen stellen naar aanleiding van klachten van ondergeschikten over wijze van bejegening door directeur. Wedertewerkstelling zou op dit moment – terwijl extern onderzoek bijna is afgerond – te verstorend zijn voor organisatie werkgever.

Feiten

Werkneemster is in november 2021 bij werkgeefster (een internationale hulporganisatie) in dienst getreden als algemeen directeur en voorzitter van het managementteam. Er zijn bij het management van werkgeefster door drie medewerkers (hierna: de klagers) klachten geuit over gedrag van werkneemster. Deze klachten zijn voorgelegd aan de Responsible Behaviour Unit (hierna: RBU) binnen werkgeefster. De RBU geeft niet-bindende aanbevelingen voor (extern) vervolgonderzoek. In februari 2022 heeft de RBU haar analyses van de klachten gedeeld en aangegeven dat zowel de klagers als werkneemster gebaat zijn bij extern onderzoek. De RBU heeft voorts opgemerkt dat als de gerapporteerde gedragingen over werkneemster vast komen te staan, dit een overtreding van de interne regels bij werkgeefster opleveren en dit reden zou kunnen zijn voor het opleggen van een sanctie. Op 23 februari 2022 heeft werkneemster zelf enkele klachten ingediend bij de RBU over de klagers, de Operations department, de ondernemingsraad en de controller. Werkgeefster heeft werkneemster op 27 februari 2022 hangende het onderzoek op non-actief gesteld. Het onderzoek naar de klachten wordt uitgevoerd door een extern onderzoeksbureau. Volgens het onderzoeksbureau hebben de klachten van de klagers betrekking op vermeende intimidatie of pestgedrag en machtsmisbruik. Het onderzoek loopt nog. Werkneemster vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster om haar weer toe te laten tot haar eigen werkzaamheden, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft in de eerste plaats gesteld dat zij niet over de reden van de op non-actiefstelling is geïnformeerd. Aan haar kan worden toegegeven dat het bericht dat op 27 februari 2022 aan haar is gestuurd te algemeen is geformuleerd en haar niet voldoende informeert over de grondslag van de op non-actiefstelling. Nadien heeft echter contact plaatsgevonden tussen partijen en zijn de redenen voor het besluit besproken. Bovendien blijkt uit de samenvatting van het onderzoeksbureau en de analyses van de RBU voldoende duidelijk wat de klachten zijn. Ook werkneemster moet dat voldoende duidelijk zijn. Dit is dan ook geen reden om de op non-actiefstelling op te heffen. De klachten zien op

bejegening van ondergeschikten door werkneemster. Mede gelet op de aard van de klachten en de positie van werkneemster in de organisatie van werkgeefster, had werkgeefster naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter een voldoende zwaarwegende grond om werkneemster in februari 2022 tijdelijk niet toe te laten tot haar werkzaamheden. Weliswaar betwist werkneemster de inhoud van de klachten, maar dat is op zichzelf geen reden om aan te nemen dat die dus ongegrond zijn. Werkneemster wordt dan ook niet gevolgd in haar standpunt dat werkgeefster ten onrechte tot het opleggen van die maatregel is overgegaan. De kantonrechter overweegt dat beide partijen er belang bij hebben dat het onderzoek voortvarend plaatsvindt. Werkgeefster heeft gesteld dat zij er bij het onderzoeksbureau steeds op aandringt het onderzoek snel af te ronden en dat op dit moment nog twee of drie personen gehoord moeten worden. Tegen deze achtergrond is er nu geen reden om werkneemster toe te laten tot haar werkzaamheden. Dat zou op dit moment te verstorend zijn voor de organisatie van werkgeefster. Daarbij is mede van belang de positie van werkneemster binnen werkgeefster, de omstandigheid dat twee van de klagers ziek zijn (naar zij zeggen vanwege de bejegening door werkneemster) en het feit dat werkneemster zelf binnen de twee maanden dat zij bij werkgeefster werkzaam was diverse klachten heeft ingediend, waaronder tegen de voltallige OR. De kantonrechter acht het raadzaam dat partijen, voordat werkneemster wordt toegelaten tot haar werkzaamheden, met behulp van een mediator in gesprek gaan. De vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-05-2022

Zaaknummer: 9784468 KK EXPL 22-202