

RECHTSPRAAK

Afwijzing vordering wedertewerkstelling. Op non-actiefstelling na meldingen over grensoverschrijdend gedrag. Aard en ernst van de meldingen leveren voldoende zwaarwegende grond op om werknemer (nog) niet weder te werk te stellen.

Feiten

Werknemer is sinds 18 november 1991 werkzaam bij de rechtsvoorganger van Hago Airport Services B.V. (hierna: HAS). Per 1 april 2009 is werknemer in dienst getreden bij HAS als voorman/plaatsvervangend teamleider. In september 2021 heeft HAS opdracht verleend tot het verrichten van een algemeen cultuuronderzoek binnen HAS. Werknemer is op non-actief gesteld nadat uit het onderzoeksrapport blijkt dat enkele medewerkers ervaring zouden hebben met seksuele intimidatie en grensoverschrijdend gedrag door werknemer. Na nader onderzoek naar de aannemelijkheid, aard en ernst van de meldingen wordt onder meer geadviseerd werknemer elders te werk te stellen. HAS biedt werknemer vervolgens twee soortgelijke functies aan op een andere werkplek. Werknemer weigert dit en vordert onder meer in kort geding wedertewerkstelling in zijn eigen functie.

Oordeel

De kantonrechter acht het zorgvuldig dat HAS in het najaar van 2021 een (anoniem) algemeen cultuuronderzoek heeft laten plaatsvinden, omdat zij een stap wilde zetten in de psychosociale veiligheid op de werkvloer. HAS heeft bovendien terecht aangevoerd dat zij de situatie, nadat de uitkomsten van het eerste onderzoeksrapport haar onder ogen waren gekomen, niet op zijn beloop kon laten. Nadat HAS erachter kwam dat de in het eerste onderzoeksrapport niet nader bij naam genoemde teamleider werknemer betrof, was zij gehouden zorgvuldig vervolgonderzoek te doen naar de aannemelijkheid, aard en ernst van de meldingen. Bij de op HAS rustende verplichting om een veilig werkklimaat te creëren past immers dat beschuldigingen op het gebied van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag serieus worden genomen en goed en zorgvuldig worden onderzocht. De kantonrechter heeft op voorhand geen reden om te twijfelen aan de onafhankelijkheid van het onderzoeksbureau en/of de wijze waarop dit het onderzoek heeft vormgegeven. De verwijten van onzorgvuldigheid die werknemer HAS en/of het onderzoeksbureau in dat verband maakt, worden verworpen. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, valt niet in te zien waarom het tweede onderzoek door een ander onderzoeksbureau uitgevoerd had moeten worden. Uit het onderzoek blijkt dat drie vrouwelijke collega's onafhankelijk van elkaar gelijkluidende meldingen hebben gedaan over (in totaal vier incidenten) waarbij werknemer hen bij de

borsten en/of billen zou hebben vastgepakt/aangeraakt. Verder hebben meerdere medewerkers verklaard dat ze hebben gehoord dat werknemer (een) medewerkster(s) bij hun billen of zij zou hebben vastpakt en dat deze medewerkers niet durven te verklaren, omdat ze bang zijn voor hun baan. De onderzoekers stellen vast dat, naast de eigen verklaringen van meldsters, er geen harde en objectiveerbare feiten of omstandigheden zijn die het ongewenste gedrag bevestigen of ontkrachten. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de conclusie van het eindrapport is dat niet kan worden bewezen dat hij de verweten handelingen heeft verricht en dat hij daarom weer aan het werk kan in zijn eigen functie. De kantonrechter overweegt dat weliswaar niet onomstotelijk is komen vast te staan dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan de gedragingen, maar dat HAS gelet op de aard en de ernst van de meldingen en de overige bevindingen uit het eindrapport vooralsnog een redelijke en voldoende zwaarwegende grond heeft om werknemer niet meer in zijn eigen functie te werk te stellen. Gelet op de op HAS rustende verplichting een veilig werkklimaat te creëren voor ál haar werknemers, acht de kantonrechter het op voorhand gerechtvaardigd dat HAS gehoor geeft aan de aanbeveling om werknemer niet te laten terugkeren in zijn eigen functie. Van belang is verder dat sprake is van een hiërarchische werkrelatie, wat meebrengt dat werknemer bij toewijzing van de vordering zou terugkeren als leidinggevende van meldsters. HAS heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat dit gepaard zou kunnen gaan met mogelijke uitval van (een) werknemer(s), hetgeen bij een van de meldsters overigens ook daadwerkelijk al eerder is gebeurd. Het belang van HAS bij handhaving van de op non-actiefstelling dient dan ook te prevaleren boven het belang van werknemer om, vooruitlopend op de uitkomst van de reeds aanhangige ontbindingsprocedure, terug te keren in zijn functie.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:4529

Zaaknummer: 10407323 VV23-36

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: S. de Lange

Wetsartikelen: 7:611 BW