

RECHTSPRAAK

Ondanks klokkenluidersmelding van werknemer wordt de gevorderde wedertewerkstelling afgewezen. Door wangedrag van werknemer is een onhoudbare situatie ontstaan, met als gevolg dat hij lopende de ontbindingsprocedure op non-actief wordt gesteld.

Feiten

Werknemer is sinds 7 januari 2022 in dienst bij ROM InWest B.V. (hierna: ROM), laatstelijk in de functie van Investment Principal. ROM is een regionale investeringsmaatschappij die tot doel heeft de economische ontwikkeling van de regio Noord-Holland te stimuleren door (startende) ondernemingen in de regio te adviseren, begeleiden en financieren. In deze zaak gaat het om een werknemer die een klokkenluidersmelding heeft gedaan en een klacht heeft ingediend over een medewerker van ROM. Volgens werknemer heeft de medewerker zich schuldig gemaakt aan belangenverstrengeling en ongewenste omgangsnormen. Na eerdere waarschuwingen over zijn communicatiestijl en het op de werkvloer verspreiden van informatie over zijn beschuldigingen, is werknemer op non-actief gesteld. Deze op non-actiefstelling is na een eerder kortgedingvonnis opgeheven, waarna werknemer weer tot zijn werk is toegelaten. De klacht over de ongewenste omgangsvormen is onlangs door een externe onderzoekscommissie ongegrond verklaard. In dit kort geding vordert werknemer dat hij tot bepaalde specifieke werkzaamheden wordt toegelaten en dat het onderzoek naar zijn melding zo snel mogelijk wordt gestart. Werkgeefster vordert bij wijze van tegenvordering dat werknemer alsnog op non-actief wordt gesteld en dat hij geheimhouding betracht. Na het eerdere kort geding is nieuwe informatie boven tafel gekomen, waaruit volgt dat werknemer zich totaal ongepast en grensoverschrijdend heeft gedragen en de situatie onhoudbaar is.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer af en die van ROM toe. Uitgangspunt is dat een vordering tot wedertewerkstelling moet worden beoordeeld aan de hand van de algemene maatstaf van artikel 7:611 BW, waarin is vastgelegd dat een werkgever verplicht is zich als een goed werkgever te gedragen. Deze maatstaf brengt mee dat de toewijsbaarheid van een vordering tot wedertewerkstelling afhangt van de aard van de dienstbetrekking, van de overeengekomen arbeid en van de bijzondere omstandigheden van het geval. De kantonrechter is voorlopig van oordeel dat voldoende aannemelijk is geworden dat toelating van werknemer tot het werk de goede gang van zaken bij ROM zal schaden. De kantonrechter vindt de situatie op dit moment dermate onhoudbaar dat een (tijdelijk) verbod om de werkzaamheden te verrichten gerechtvaardigd is. De kantonrechter baseert dit onder meer op

verklaringen van collega's. De kantonrechter vindt het – anders dan werknemer heeft bepleit – niet aannemelijk dat al deze collega's in strijd met de waarheid hebben verklaard omdat zij tegen hem zijn opgestoot met een verzonnen narratief. De suggestie dat hij zijn werk ook zonder contact met collega's kan (blijven) doen, is niet realistisch gelet op de aard van het werk en het feit dat veelal in teamverband wordt gewerkt (dealteams). Verder heeft de kantonrechter ook gekeken naar alle berichten van werknemer zelf. De conclusie is dat het werknemer wordt verboden om werkzaamheden voor en namens ROM te verrichten voor de duur van de lopende ontbindingsprocedure en dat hij zich ook op straffe van een dwangsom aan zijn geheimhoudingsplicht moet voldoen. ROM hoeft in- en extern geen mededelingen te doen en hoeft de waarschuwing en berisping niet in te trekken. De vordering van werknemer om ROM te veroordelen binnen twee weken na het vonnis een zorgvuldig en voortvarend onderzoek in te stellen naar de melding wordt afgewezen omdat ter zitting is gebleken dat ROM het onderzoek op korte termijn zal starten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12101

Zaaknummer: 11346184 VV 24-165

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: R.M. Beltzer, M.M. Govaert en Candelaria

Wetsartikelen: 7:611 BV