

RECHTSPRAAK

Afwijzing vordering tot intrekking op non-actiefstelling HR-directeur. Werkgever heeft zwaarwegend belang om HR-directeur – hangende het onderzoek van Hoffmann naar grensoverschrijdend gedrag en niet integer handelen – op non-actief te stellen.

Feiten

Werkneemster is sinds 16 augustus 2021 werkzaam bij Samsung Electronics Benelux B.V. (hierna: Samsung) als directeur Human Resources & General Affairs. Op 2 juni 2025 heeft Samsung een anonieme melding ontvangen van (twee) ‘anonymous concerned employees’, waarin ten aanzien van werkneemster beschuldigingen zijn geuit over onder meer herhaaldelijk grensoverschrijdend gedrag (intimidatie en pesten) jegens collega’s en het identificeren en confronteren van ondergeschikten die negatieve feedback hadden gegeven over haar leiderschapsstijl. De melders drongen er bij Samsung op aan om onmiddellijk actie te ondernemen om verdere schade te voorkomen. Samsung heeft vervolgens besloten haar klokkenluidersregeling toe te passen en Hoffmann Bedrijfsrecherche B.V. (hierna: Hoffmann) in te schakelen. Samsung heeft op 30 september 2025 werkneemster op non-actief gesteld. In de bevestiging van de op non-actiefstelling staat dat Samsung signalen heeft ontvangen over gedrag van werkneemster dat mogelijk in strijd is met de Code of Conduct van Samsung, onder meer betreffende haar leiderschapsstijl en het naleven van interne procedures. Als redenen voor de op non-actiefstelling wordt vermeld dat hierdoor het onderzoek van Hoffmann kan plaatsvinden in een neutrale en onverstoorde omgeving en dat werkneemster door die op non-actiefstelling wordt beschermd tegen stress en onzekerheid. Het onderzoek van Hoffmann is nu bijna afgerond; het definitieve rapport zal in de week van 24 november 2025 worden opgeleverd. Werkneemster vordert in kort geding onder meer veroordeling van Samsung tot intrekking van de op non-actiefstelling en wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat de klacht ziet op een serieuze situatie waarbij meerdere (oud-)werknemers betrokken zijn. Wat de aard van het werk betreft, is in dit geval van belang dat werkneemster een vertrouwensfunctie bekleedt. Zij geeft leiding aan het team van HR-professionals en is in die hoedanigheid verantwoordelijk voor kwesties over ongewenst gedrag op de werkvloer, integriteit en arbeidsconflicten. Ook heeft zij in haar functie toegang tot vertrouwelijke dossiers en stukken over werknemers van Samsung en is zij de primaire contactpersoon voor externe partijen, zoals uitzendbureaus en advocatenkantoren. Een bijzondere omstandigheid vormt daarbij bovendien dat de melding

van de 'anonymous concerned employees' juist ziet op (beweerd) niet integer handelen en grensoverschrijdend gedrag van werkneemster zelf. Overigens heeft Samsung naar aanleiding van de melding eerst een vooronderzoek ingesteld, en vervolgens oud-werknemers gehoord. Pas na evaluatie van de uitkomsten daarvan heeft Samsung Hoffmann opdracht gegeven ook de huidige werknemers en werkneemster zelf in het onderzoek te betrekken en werkneemster op non-actief gesteld. Samsung heeft haar dus eerst op non-actief gesteld op het moment dat Hoffmann haar directe collega's/ondergeschikten ging horen. Al deze omstandigheden leiden tot de voorlopige conclusie dat Samsung een zwaarwegend belang had en heeft om werkneemster – hangende het onderzoek van Hoffmann – op non-actief te stellen. Daarbij kan in het midden blijven of de klokkenluidersregeling van Samsung al dan niet van toepassing is. De kantonrechter is van oordeel dat het belang van werkneemster bij wedertewerkstelling op dit moment niet opweegt tegen het zwaarwegende belang van Samsung bij handhaving van de op non-actiefstelling. Werkneemster krijgt gedurende haar op non-actiefstelling haar loon en emolumenten doorbetaald en heeft ook haar leaseauto, laptop en telefoon mogen behouden. Aan het eind van de week van 24 november 2025 zal het definitieve onderzoeksrapport worden opgeleverd, waarna Samsung (naar zij ter zitting heeft verklaard) binnen enkele dagen zal beslissen of dat rapport aanleiding geeft voor het treffen van (disciplinaire of ontslag)maatregelen jegens werkneemster. Een – mogelijk kortstondige – terugkeer van werkneemster op de werkvloer weegt niet op tegen de het belang van Samsung om de daarmee gepaard gaande onrust onder haar werknemers te voorkomen. Afwijzing van de vordering van werkneemster volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:15820

Zaaknummer: 11957234 VV EXPL 25-162

Rechters: E.L. Grosheide

Advocaten: J.W. Janssens en W.M. Engelsman

Wetsartikelen: 7:628 BW