

## RECHTSPRAAK

***Voldoende zwaarwegende grond voor op non-actiefstelling na anonieme klachten over onveilige werksfeer; wedertewerkstelling afgewezen.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 mei 2023 in dienst bij werkgever in de functie van Operations Director. In die functie is werknemer verantwoordelijk voor de operationele gang van zaken van vier hotels en rapporteert hij rechtstreeks aan de CEO. Hij werkt grotendeels in het hotel in [plaats 1] en geeft leiding aan zes direct reports. Op 25 september 2025 ontvangt werkgever van een voormalig medewerker een melding over de managementstijl van werknemer. In die melding staat dat meerdere collega's zich door zijn gedrag emotioneel en mentaal uitgeput voelden, dat zij stress en onveiligheid ervoeren en dat de werkomgeving onder zijn leiding als psychologisch onveilig werd beleefd. Naar aanleiding daarvan spreekt werkgever op 6 oktober 2025 met werknemer. Werknemer geeft aan zich niet in de melding te herkennen. Vervolgens start werkgever een intern onderzoek, dat wordt uitgevoerd door de interne klachtencommissie. In dat kader worden twaalf medewerkers gesproken op vertrouwelijke en anonieme basis. Op 25 oktober 2025 deelt werkgever aan werknemer mee dat hij tot een gesprek over de voorlopige bevindingen wordt vrijgesteld van werk met behoud van loon. Op 29 oktober 2025 vindt een wederhoorgesprek plaats waarbij werknemer en zijn advocaat aanwezig zijn. Daarna ontvangt werknemer de geanonimiseerde gespreksverslagen. Op 3 november 2025 ontvangt werknemer het onderzoeksrapport. Daarin concludeert de klachtencommissie dat sprake is van een ernstig verstoorde werkrelatie en dat onmiddellijke terugkeer van werknemer in zijn functie als Operations Director niet verantwoord is. De commissie adviseert onder meer dat werknemer voorlopig niet terugkeert in die functie, tijdelijk andere werkzaamheden verricht op een andere locatie, deelneemt aan mediation en een traject voor emotieregulatie en leiderschapsontwikkeling volgt. Bij e-mail van 6 november 2025 reageert werknemer via zijn advocaat op het rapport. Hij stelt zich op het standpunt dat geen concrete overtredingen zijn vastgesteld, dat de vrijstelling van werkzaamheden ongerechtvaardigd is en dat die op korte termijn moet eindigen. Werkgever laat vervolgens weten dat het vertrouwen in werknemer als leidinggevende ernstig is beschadigd en stelt een traject voor waarbij werknemer gedurende ten minste acht weken andere werkzaamheden verricht, meewerkt aan mediation en een emotieregulatietraject volgt. Ook houdt werkgever de mogelijkheid van beëindiging met wederzijds goedvinden open. Partijen bereiken geen minnelijke regeling. Werknemer vordert in kort geding opheffing van de non-actiefstelling en wedertewerkstelling in zijn functie van Operations Director.

### Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Een op non-actiefstelling of vrijstelling van werkzaamheden is een ingrijpende maatregel, waarvoor een redelijke en zwaarwegende grond moet bestaan. De voorzieningenrechter oordeelt voorlopig dat daarvan in dit geval sprake is. Werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat er binnen de organisatie serieuze klachten bestaan over de wijze van leidinggeven van werknemer. De conclusies van de klachtencommissie vinden voldoende steun in de twaalf geanonimiseerde verklaringen. Uit die verklaringen komt een consistent beeld naar voren van een gespannen werkomgeving, beperkte sociale veiligheid en communicatie die door medewerkers als beschadigend of intimiderend is ervaren. Dat de verklaringen zijn geanonimiseerd, maakt dit niet anders. De voorzieningenrechter begrijpt dat dit het voor werknemer lastiger maakt om zich concreet te verweren, maar acht de keuze voor anonimisering gerechtvaardigd. Werkgever heeft voldoende toegelicht dat medewerkers alleen onder die voorwaarde wilden verklaren en dat bescherming van hun privacy en veiligheid in deze situatie zwaar weegt. Bovendien bevatten de verklaringen volgens de voorzieningenrechter voldoende concrete voorbeelden om werknemer in staat te stellen daarop te reflecteren. Ook het feit dat werknemer van sommige ondergeschikten positieve feedback heeft ontvangen, neemt de ernst van de meldingen niet weg. Positieve ervaringen van de ene groep sluiten negatieve ervaringen van anderen niet uit. Verder heeft werkgever volgens de voorzieningenrechter zorgvuldig gehandeld. Na de eerste melding is werknemer gehoord, vervolgens is een intern onderzoek gestart door de in het handboek genoemde klachtencommissie, waarna werknemer in de gelegenheid is gesteld op de bevindingen te reageren. Ook is niet gebleken dat de klachtencommissie buiten haar bevoegdheden is getreden; de gemelde gedragingen kunnen worden begrepen onder grensoverschrijdend gedrag als bedoeld in het handboek en de gedragscode. Tot slot acht de voorzieningenrechter het door werkgever voorgestelde traject redelijk. Werkgever mocht, gelet op de uitkomsten van het onderzoek, verlangen dat eerst wordt gewerkt aan herstel van vertrouwen, door tijdelijke plaatsing in een andere rol op een andere locatie, mediation en een traject gericht op emotieregulatie. Tegen die achtergrond weegt het belang van werkgever bij het waarborgen van een veilige werkomgeving zwaarder dan het belang van werknemer om direct terug te keren in zijn oude functie. De vordering tot wedertewerkstelling wordt daarom afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 24-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:27705

**Zaaknummer:** C/09/694542 / KG ZA 25-1123

**Rechters:** D.R. Glass

**Advocaten:** R.K. Torn en E. van der Meulen

**Wetsartikelen:** 7:611 BW