

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht werknemer op non-actief stellen wegens integriteitsschendingen. Vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2023 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster als junior asset planner. Daarnaast is hij samen met zijn vader eigenaar van een onderneming die zich bezighoudt met uitzenden en detacheren in onder meer de petrochemische sector. Werkgeefster heeft een intern integriteitsonderzoek uitgevoerd naar het handelen van werknemer in verband met niet-gemelde belangenconflicten, mogelijke onregelmatigheden rondom vendor-onboarding en facturatie en een declaratie. In het kader van dit onderzoek is tweemaal met werknemer gesproken en heeft vervolgens een hoor- en wederhoorgesprek plaatsgevonden. Op 20 april 2026 heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat hij volgens haar ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat het vertrouwen in hem onherstelbaar is geschaad. Werkgeefster heeft werknemer voorgesteld de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen en hem verzocht in te stemmen met vrijstelling van werkzaamheden. Werknemer heeft daarmee niet ingestemd en zijn werkzaamheden op 22 april 2026 hervat. Diezelfde dag heeft werkgeefster hem met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld. Werknemer heeft zich tegen de op-non-actiefstelling verzet en herhaaldelijk om wedertewerkstelling verzocht. Werkgeefster heeft dit geweigerd vanwege de ernst van de verwijten en op 2 juni 2026 een ontbindingsverzoek ingediend. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling in zijn functie van junior asset planner.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Voor een op non-actiefstelling moet, gelet op het zwaarwegende belang van een werknemer om de overeengekomen arbeid te kunnen blijven verrichten, sprake zijn van een redelijke en voldoende zwaarwegende grond. Het enkele feit dat de werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst nastreeft, is daarvoor onvoldoende.

Integriteitsschendingen

De voorzieningenrechter acht voorshands voldoende aannemelijk dat werknemer belangenconflicten met zijn leidinggevende en zijn eigen onderneming niet tijdig heeft gemeld en dat er sprake is geweest van onregelmatigheden rondom vendor-onboarding en declaratie. Werknemer heeft de meeste bevindingen uit het integriteitsonderzoek slechts in

algemene zin betwist en is onvoldoende concreet ingegaan op de afzonderlijke verwijten. Ook zijn stelling dat het integriteitsonderzoek ondeugdelijk en methodologisch onverantwoord is uitgevoerd, heeft hij onvoldoende geconcretiseerd. De functie van junior asset planner vereist volgens werkgeefster een hoge mate van onafhankelijkheid en integriteit vanwege de directe raakvlakken met operationele en financiële processen. De voorzieningenrechter oordeelt dat de aannemelijk geworden gedragingen van werknemer juist deze essentiële functievereisten raken. De gedragingen zijn daarom voldoende ernstig om een redelijke en zwaarwegende grond voor de op non-actiefstelling op te leveren.

Belangenafweging

Ook de belangenafweging leidt niet tot wedertewerkstelling. Tegenover het belang van werknemer bij het verrichten van zijn werkzaamheden staan de belangen van werkgeefster bij het voorkomen van herhaling en verdere financiële schade en bij het waarborgen van de geloofwaardigheid van haar integriteitsbeleid en bedrijfscultuur. Deze belangen van werkgeefster wegen zwaarder. Van werkgeefster kan daarom niet in redelijkheid worden verlangd werknemer opnieuw tot zijn werkzaamheden toe te laten. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:9357

Zaaknummer: C/10/719834 / KG ZA 26-471

Rechters: R.J.A.M. Coijmans

Advocaten: A. van Toledo en M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen: 7:611 BW