

## RECHTSPRAAK

***Schorsing van drie werknemers wegens vermeend grensoverschrijdend gedrag wordt niet opgeheven, hoewel het cultuuronderzoek onzorgvuldig en onprofessioneel is uitgevoerd. Mede in verband met de vraag of en hoe rehabilitatie plaats moet vinden is een zorgvuldig en professioneel persoonsgericht onderzoek in het belang van alle partijen.****Feiten*

Werknemers A, B en C zijn op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam binnen het Maritiem Simulatie Trainingscentrum (hierna: MSTC), een onderdeel van het Maritiem Instituut Willem Barentsz (hierna: MIWB). In de toepasselijke cao Hoger Beroepsonderwijs staat onder meer een bepaling opgenomen over schorsing. Per e-mail van 14 december 2022 heeft D, directeur HRM van NHL, aan de medewerkers van MSTC onder meer laten weten dat er signalen zijn ontvangen met betrekking tot de sociale veiligheid en dat hier een extern onderzoek naar zal worden uitgevoerd. Per e-mail van 24 februari 2023 heeft D aan de medewerkers van MSTC laten weten dat bureau E het cultuuronderzoek zou gaan uitvoeren en dat men op korte termijn een uitnodiging tegemoet kon zien voor een gesprek. Bureau E is in maart 2023 met het onderzoek begonnen en heeft met werknemers A, B en C gesproken. Op 20 april 2023 werden alle medewerkers van het MSTC bijeengeroepen in een collegezaal om de uitkomsten van het cultuuronderzoek te bespreken. A, B en C zijn kort voor deze bijeenkomst een voor een naar een naastgelegen ruimte geroepen waar zij van de directeur van het MIWB, in het bijzijn van de senior beleidsadviseur HRM van NHL, te horen kregen dat zij met onmiddellijke ingang waren geschorst wegens grensoverschrijdend gedrag en het pand dienden te verlaten. Deze schorsing is schriftelijk aan ze is bevestigd en ook is gecommuniceerd aan collega's en studenten. Tegen de opgelegde schorsing hebben A, B en C alle drie bezwaar ingediend bij NHL. NHL heeft vervolgens schriftelijk aan hen laten weten dat de schorsing wordt bestendigd. De gemachtigde van werknemers heeft bij brief van 28 april 2023 wederom bezwaar gemaakt tegen de schorsingen en aangegeven dat zijn cliënten volledig in het duister tasten aangaande de vraag wat hun nu zou worden verweten zodat zij zich daar ook niet tegen kunnen verweren. Op 2 mei 2023 heeft de gemachtigde van NHL het Eindrapport onderzoek Sociale Veiligheid MSTC van Bureau E van 13 april 2023 aan de gemachtigde van werknemers gezonden. In reactie daarop heeft de gemachtigde van werknemers gemeld dat het rapport slechts een zeer summiere PowerPointpresentatie is en geen deugdelijke onderbouwing bevat, zodat zijn cliënten nog steeds volledig in het duister tasten over de aantijgingen en de concrete voorbeelden. Werknemers vorderen onder meer

opheffing van de schorsing, wedertewerkstelling en rehabilitatie. Aan de vordering leggen werknemers ten grondslag dat NHL hen ten onrechte heeft geschorst omdat er geen, althans onvoldoende, redenen zijn om hen te schorsen.

### *Oordeel*

De kantonrechter is het met NHL eens dat een goed werkgever signalen van grensoverschrijdend gedrag nader moet onderzoeken. De kantonrechter volgt NHL echter niet in het betoog dat de uitkomsten van het cultuuronderzoek voldoende aanleiding waren om werknemers per direct te schorsen. Daarvoor was er simpelweg te veel mis met het door Bureau E uitgevoerde onderzoek. Een cultuuronderzoek dient naar zijn aard onafhankelijk en neutraal te zijn. De onderzoekers dienen daadwerkelijk de ruimte te geven aan de werknemers die zij spreken om in een veilige omgeving hun ervaringen te delen, waarbij de onderzoekers de gesprekken niet dienen te 'sturen'. Uit hetgeen werknemers over de wijze van gesprekvoeren naar voren hebben gebracht kan niet anders worden geconcludeerd dan dat daarvan in dit geval absoluut geen sprake was. Ook uit de onweersproken verklaring van J komt dit beeld naar voren. Een en ander getuigt van een vooringenomenheid, waarbij de onderzoekers kennelijk voorafgaand aan de gesprekken met werknemers al hadden geconcludeerd dat er sprake was van twee kampen, dat zij ook al hadden geconcludeerd wat het 'goede' en wat het 'slechte' kamp was en wie waartoe behoorde. De gesprekken met werknemers zijn kennelijk op die voet ingestoken. In de eindrapportage van de onderzoekers wordt vervolgens aangegeven dat werknemers verbaasd hebben gereageerd en zich niet herkennen in de verwijten en wordt door de onderzoekers het verwijt van 'weinig zelfreflectie' gemaakt. De kantonrechter is gezien deze gang van zaken van oordeel dat het cultuuronderzoek onzorgvuldig en onprofessioneel is uitgevoerd, waarmee aan werknemers schade is berokkend. NHL is als opdrachtgever verantwoordelijk voor dit onprofessionele onderzoek en daarmee ook aansprakelijk voor de gevolgen daarvan voor werknemers. Daarnaast merkt de kantonrechter op dat uit het cultuuronderzoek naar voren komt dat er bij het MIWB kennelijk sprake is van al jarenlang bestaande problemen die niet, of niet-adequaat, zijn opgepakt van werkgeverszijde. Ook is het de kantonrechter niet duidelijk waarom werknemers kort voor de personeelsbijeenkomst op 20 april 2023 met onmiddellijke ingang geschorst werden. Weliswaar benadrukt NHL dat de schorsing een ordemaatregel betreft, maar een dergelijke schorsing is niet aantoonbaar minder beschadigend dan wanneer het een strafmaatregel zou betreffen. De schade wordt daarnaast vergroot door het tijdsverloop. Het voorgaande brengt de kantonrechter tot het voorlopig oordeel dat de uitkomsten van het cultuuronderzoek het instellen van een persoonsgericht onderzoek weliswaar rechtvaardigen, maar dat onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat NHL voldoende belang had bij het schorsen van werknemers in afwachting van dit persoonsgericht onderzoek. NHL heeft ook in strijd met het goed werkgeverschap gehandeld door de manier waarop de opgelegde schorsing aan medewerkers en studenten bekend is gemaakt. Desondanks zal de kantonrechter de aan werknemers opgelegde schorsing vooralsnog niet opheffen. Mede in verband met de vraag of en hoe rehabilitatie plaats moet vinden is een zorgvuldig en professioneel persoonsgericht onderzoek essentieel en in het belang van alle partijen. Alles

overziende komt de kantonrechter dan ook tot het voorlopig oordeel dat het opheffen van de schorsing op dit moment niet in het belang is van beide partijen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 14-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2023:2355

**Zaaknummer:** 10499775 \ CV EXPL 23-2479

**Rechters:** E.Th.M. Zwart-Sneek

**Advocaten:** I.J. Woltman en E.W. Kingma

**Wetsartikelen:** 7:611 BW