

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die flirterige berichten naar een collega heeft gestuurd, waarin hij o.a. vraagt om knuffels, aangeeft dat hij haar mist en emoticons van kusjes, hartjes en rozen stuurt, heeft ernstig verwijtbaar gehandeld.****Feiten*

Werknemer is op 1 juli 1995 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 1 september 2003 is hij benoemd tot voorzitter. Op 26 januari 2022 is er een anonieme melding gedaan van grensoverschrijdend gedrag door werknemer. Enkele dagen later is er een melding ontvangen van een andere werknemer over intimiderend, grensoverschrijdend gedrag door werknemer. Onderzoeksbureau X is ingeschakeld en heeft geadviseerd een onderzoek uit te laten voeren en werknemer voor de duur van het onderzoek te schorsen. De opdracht voor het onderzoek is verleend. Op 15 februari 2022 heeft de Personeelscommissie (hierna: P-Cie) werknemer uitgenodigd voor een gesprek en hem verzocht zijn taken neer te leggen. Op 17 februari 2022 is X gestart met het onderzoek en heeft zij afspraken gemaakt met de inmiddels 21 medewerkers die zich hadden gemeld. Op 24 februari 2022 heeft het bondsbestuur besloten om het onderzoek door X stop te zetten. Op 28 februari 2022 heeft het bondsbestuur besloten een opdracht aan Y te verlenen om te adviseren wat nu te doen. Y heeft geadviseerd een onafhankelijk onderzoek in te stellen. Naar aanleiding van een gesprek met werknemer op diezelfde dag heeft het bondsbestuur echter besloten om geen verder extern onderzoek te laten verrichten en bepaald dat werknemer mag aanblijven als voorzitter onder de voorwaarde dat hij zou meewerken aan een (coaching)traject om te komen tot een ander type leiderschap. In een persbericht daarover dat in overleg met werknemer is opgesteld heeft werkgeefster meegedeeld dat uit het onderzoek naar twee anonieme meldingen geen grensoverschrijdende gedrag is geconstateerd en dat besloten is dat werknemer mag aanblijven als voorzitter. Tijdens de algemene vergadering is een motie om alsnog onderzoek te laten uitvoeren verworpen. In een gesprek op 19 april 2022 tussen werkgeefster en F in het kader van haar re-integratie heeft zij kenbaar gemaakt dat zij een van de anonieme melders is van het (seksueel) grensoverschrijdend gedrag van werknemer. Werknemer heeft zich in 2022 ziekgemeld en daarna geen werkzaamheden meer verricht. In een persbericht is medegedeeld dat werknemer heeft besloten afstand te doen van zijn functie als voorzitter. Werkgeefster heeft Z onderzoek laten doen naar de interne organisatie van werkgeefster. Z heeft met 22 medewerkers gesproken en haar bevindingen in een rapport van 15 mei 2022 gerapporteerd. Op 4 mei 2022 heeft het bondsbestuur besloten alsnog een onafhankelijk onderzoek te laten doen. Y heeft aangegeven niet bereid te zijn dit onderzoek uit te voeren, waarna A is verzocht dit op zich te nemen. Werknemer is op 22 juni 2022 als bestuurder uitgeschreven uit het KvK. Naar

aanleiding van het rapport van A is in de vergadering van het bondsbestuur besloten dat het dienstverband met werknemer moet worden beëindigd. Partijen zijn onderling niet tot overeenstemming gekomen over de (voorwaarden voor een) beëindiging. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het opzegverbod niet aan een ontbinding in de weg staat, nu het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Er bestaat tussen partijen discussie over de totstandkoming, kwaliteit en waarde van de onderzoeksrapporten. De kantonrechter laat die discussie echter voor wat die is, omdat zij die rapporten niet nodig heeft bij de beantwoording van de vraag of werknemer zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter beschikt over diverse WhatsApp-berichten tussen werknemer en F. Daarin vraagt werknemer meermaals om knuffels, vraagt hij waarom hij niet mee mag op vakantie, begint hij over wereldzoendag, vraagt hij wat hij ervoor terugkrijgt als ze mee naar L gaat, vraagt hij om haar adres 'om te vechten', zegt hij meerdere malen dat hij haar mist, vraagt hij haar om een rode jurk met pumps te dragen, zegt hij dat hij haar maat kent, noemt hij haar 'bitch' en meermaals 'schatje', zegt hij dat haar haar zo mooi lang is en dat ze alleen met zijn toestemming naar de kapper mag en stuurt hij haar emoticons van kusjes, hartjes en rozen. Ook heeft werknemer – zo heeft hij erkend – F een onaangekondigd huisbezoek gebracht. De kantonrechter is van oordeel dat deze berichten ongepast en ontoelaatbaar zijn. Dit temeer voor werknemer in zijn rol als voorzitter en ongeacht de vraag of F ook flirterig terug heeft gereageerd, hetgeen niet vast is komen te staan. Daar komt nog bij dat verschillende mensen de stijl van leidinggeven van werknemer als dominant en intimiderend ervaren. Hoewel verder uit het rapport van de enquêtecommissie blijkt dat er veel kritische opmerkingen zijn te maken bij de procesgang, doet dit niets af aan de verwijtbaarheid van de gedragingen van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. De kantonrechter is bovendien van oordeel dat het bedrag ernstig verwijtbaar is, zodat werknemer zijn recht op een transitievergoeding verliest en de arbeidsovereenkomst direct kan worden ontbonden.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 27-02-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:751

**Zaaknummer:** 10245846 AV VERZ 22-59

**Rechters:** K.G.F. van der Kraats

**Advocaten:** D.J.L. Siegers, S. Le Noble en J.L.R. Kenens

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 BW