

## RECHTSPRAAK

***Grensoverschrijdend gedrag door werknemer met WSW-indicatie? Geen verwijtbaar handelen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.****Feiten*

Werknemer heeft sinds 24 mei 1995 een WSW-indicatie. Sinds 1 oktober 2017 is werknemer in dienst bij de gemeente Leeuwarden (hierna: de gemeente). Begin 2018 heeft er een gesprek plaatsgevonden met werknemer en de gemeente over zijn houding en gedrag. Daarna hebben er maandelijks voortgangsgesprekken plaatsgevonden. In mei 2021 heeft de gemeente meldingen ontvangen van grensoverschrijdend gedrag door werknemer. Zo zou hij bij collega R seksueel getinte opmerkingen hebben gemaakt en in haar bil hebben geknepen. Vervolgens is werknemer hierop aangesproken en is hij twee keer boos uitgevallen tegen Q, zijn leidinggevende. De gemeente heeft aan werknemer voorgesteld dat hij gedetacheerd wordt. Werknemer heeft daar uiteindelijk mee ingestemd. Gedurende de detachering hebben er meerdere incidenten plaatsgevonden. Zo heeft werknemer zich negatief uitgelaten over gemeente Leeuwarden. De gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond dan wel de g-grond.

*Oordeel*

Tussen partijen staat vast dat werknemer op 11 mei 2021 in het achterwerk van zijn - als kwetsbaar aan te merken - collega R heeft geknepen en die dag meerdere seksueel getinte opmerkingen tegen R heeft gemaakt. Ook staat tussen partijen vast dat werknemer op 12 mei en 17 juni 2021 zeer boos geworden is geworden op coördinator Q nadat zij werknemer had aangesproken op het voorval met R. Werknemer heeft niet betwist dat hij daarbij een dreigende houding heeft aangenomen en dat hij op de tweede genoemde datum hard op de deur van het kantoor heeft geslagen en zijn middelvinger naar haar heeft opgestoken. Hoewel het voornoemde gedrag op zichzelf ontoelaatbaar is, kan dit gedrag van werknemer naar het oordeel van de kantonrechter in de gegeven omstandigheden niet worden gekwalificeerd als (ernstig) verwijtbaar handelen. De kantonrechter overweegt hiertoe dat in de WSW-indicatie van 24 mei 1995 is opgenomen dat begrip en inzicht bij werknemer beperkt zijn. Daarnaast volgt uit een door werknemer overgelegde brief van GGZ Friesland van 4 mei 2021 dat er bij hem sprake is van een disruptieve gedragsstoornis. Anders dan de gemeente betoogt, kan gelet op deze informatie niet worden geconcludeerd dat werknemer een zodanig verwijt kan worden gemaakt van zijn gedrag jegens R en Q dat is voldaan aan het bepaalde in artikel 7:669 lid 3 onder e BW. De gemeente verwijt werknemer dat hij W regelmatig heeft geappt waarbij hij schofferende uitingen heeft gedaan, dat hij zich negatief blijft uitlaten over de gemeente en

dat hij steeds heeft verkondigd zonder meer weer terug te keren bij de gemeente. De kantonrechter overweegt dat de gemeente de detachering kennelijk heeft gezien als een verbetermogelijkheid voor werknemer met betrekking tot zijn houding en gedrag. De gemeente heeft echter in het geheel geen voorwaarden aan de detachering verbonden en voorafgaand aan de detachering onvoldoende aangegeven wat er van werknemer werd verwacht om weer terug te mogen keren bij de gemeente. Zeker bij een werknemer met een WSW-indicatie had de gemeente naar het oordeel van de kantonrechter voorafgaand aan de detachering heel duidelijk moeten aangeven welke punten met betrekking tot houding en gedrag er van werknemer werden verwacht om na afloop van de detachering te kunnen terugkeren bij de gemeente. Daarnaast had de gemeente deze punten tussentijds duidelijk moeten evalueren. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer dan ook niet kan worden verweten dat hij steeds heeft verkondigd zonder meer weer te zullen terugkeren bij de gemeente. De kantonrechter ontbindt de overeenkomst wel op de g-grond. De arbeidsverhouding is ernstig verstoord. Meerdere werknemers hebben aangegeven niet meer met werknemer te willen werken, omdat dit onveilig voelt. Er is geen draagvlak voor de terugkeer van werknemer binnen de organisatie. Van de gemeente kan niet worden verwacht dat zij voor werknemer een andere begeleider binnen de organisatie van de gemeente zoekt. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de grenzen bereikt aan wat de gemeente en haar medewerkers van werknemer moeten accepteren en aan wat in redelijkheid van de gemeente als bijzondere werkgever in WSW-verband mag worden verwacht.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 11-10-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2023:4437

**Zaaknummer:** 10611839 AR VERZ 23-52

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

**Advocaten:** M.J. Kolijn-van de Merwe en J.J. Achterveld

**Wetsartikelen:** 7:669 BW