

## RECHTSPRAAK

***Turnbond KNGU moet turncoach voordragen als lid van begeleidingsteam Olympische Spelen. Niet aannemelijk is geworden dat de KNGU vanwege de onrust omtrent de gemelde misstanden een zodanig zwaarwegende redelijke grond heeft voor het niet te werk stellen van werknemer, dat het belang van werknemer daarvoor moet wijken.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2014 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij de vereniging Koninklijke Nederlandse Gymnastiek Unie (hierna: KNGU) in de functie van senior coach. Deze arbeidsovereenkomst is verlengd tot en met 31 december 2021. Op de arbeidsovereenkomsten is de cao Sport van toepassing. Artikel 8 van de cao geeft regels voor de op non-actiefstelling van een werknemer. In juli 2020 heeft een aantal oud-turnsters melding gemaakt van misstanden in de turnsport. Naar aanleiding van deze meldingen heeft KNGU op 29 juli 2020 besloten het Olympisch topsportprogramma van de Oranjeselectie Turnen dames op te schorten. Op 11 augustus 2020 heeft de KNGU een melding gedaan van vermeend ongewenst c.q. grensoverschrijdend gedrag van werknemer bij het Instituut voor Sportrechtspraak (hierna: ISR). De aanklager bij het ISR is naar aanleiding van deze meldingen een onderzoek gestart naar werknemer. De KNGU heeft werknemer op 4 augustus 2020 voor een periode van twee weken op non-actief gesteld. Deze op non-actiefstelling is op 13 augustus 2020 met twee weken verlengd. De KNGU heeft met ingang van 26 augustus 2020 het topsportprogramma weer opgestart en werknemer toegestaan om met ingang van die datum onder voorwaarden trainingen te verzorgen aan de TeamNL Selectie. De KNGU heeft daarbij op advies van de aanklager bij het ISR aan werknemer een bestuurlijke ordemaatregel opgelegd. Op 9 april 2021 heeft de KNGU aan werknemer meegedeeld dat hij geen deel uitmaakt van het begeleidingsteam Turnen Dames dat meegaat naar de Olympische Spelen in Tokio. Werknemer heeft tijdens de in april 2021 gehouden Europese Kampioenschappen (EK) als onderdeel van het begeleidingsteam zijn werkzaamheden als coach uitgevoerd. In opdracht van de KNGU heeft Verinorm B.V. een wetenschappelijk onderzoek verricht naar (onder meer) het in kaart brengen van de aard, omvang en aanpak van grensoverschrijdend gedrag in zowel de top- als breedtesport, onder minderjarigen en bij volwassenen in alle gymsportdisciplines. Het onderzoek heeft op 28 april 2021 geleid tot het rapport 'Ongelijke leggers'. Werknemer vordert onder meer dat de kantonrechter bij vonnis in kort geding de KNGU bij wege van voorlopige voorziening zal veroordelen hem toe te laten tot zijn reguliere werkzaamheden, althans tot zijn

werkzaamheden in het kader van de Olympische Spelen (taak KNGU), althans hem als onderdeel van het begeleidingsteam voor te dragen aan het NOC\*NSF.

### *Oordeel*

#### *Uitleg arbeidsovereenkomst*

In de arbeidsovereenkomst is niet, zoals de KNGU heeft betoogd, opgenomen dat werknemer deel *zal kunnen* uitmaken van het begeleidingsteam op topsportevenementen, waardoor werknemer redelijkerwijs had moeten begrijpen dat zijn plaats in het begeleidingsteam afhankelijk is van een nog te nemen beslissing. Dat sluit ook aan bij het verleden, waarin het nooit is voorgekomen dat de KNGU een lid van het begeleidingsteam heeft thuisgelaten bij een groot evenement.

#### *Hervatting overeengekomen werkzaamheden*

De volgende vraag die beantwoord moet worden is of de KNGU verplicht is werknemer te werk te stellen. Nadat de periode van op non-actiefstelling van werknemer eind augustus 2020 was afgelopen en het topsportprogramma Turnen Dames – dat tijdelijk was stopgezet – werd hervat, heeft de KNGU werknemer in staat gesteld zijn werkzaamheden te hervatten. Weliswaar ging dat gepaard met een bestuurlijke ordemaatregel en met zekere beperkingen ten aanzien van de trainingen, de KNGU voldeed daarmee naar de kern wel aan haar verplichting die voortvloeit uit artikel 8 lid 5 van de cao: het na het eindigen van een periode van non-activiteit treffen van voorzieningen om ervoor te zorgen dat de werknemer aan het werk kan. Die verplichting past in een afgewogen set van regels voor de non-activiteit zoals de cao die kent. Werknemer heeft zijn trainingen hervat en de KNGU heeft hem ook gewoon in staat gesteld om tijdens het EK zijn werk als coach te verrichten. Latere beperkingen in dat opzicht verdragen zich niet met de cao, voor zover de aanleiding daarvoor gezocht wordt in dezelfde feiten en omstandigheden die reeds ten grondslag lagen aan de ingestelde non-activiteit. Dat is hier het geval. Alleen al om die reden slaagt de vordering van werknemer, omdat de KNGU op grond van de cao niet gerechtigd is de eerdere non-activiteit, waarvan de maximale tijdsduur al was verstreken, te verlengen. Daarbij komt nog dat de KNGU onvoldoende heeft onderbouwd waarom werknemer wél zijn werkzaamheden als coach mocht verrichten tijdens het EK, maar in juli 2021 niet als lid van het begeleidingsteam mee mag naar de Olympische Spelen. Tijdens het EK was het Verinorm-onderzoek nog niet afgerond, liep de ISR-procedure nog en gold ook nog steeds de aan werknemer opgelegde bestuurlijke ordemaatregel. Omdat niet de KNGU, maar NOC\*NSF uiteindelijk bepaalt wie er een accreditatie krijgt voor de Olympische Spelen, is de primaire vordering van werknemer niet toewijsbaar. De KNGU zal daarom worden veroordeeld om werknemer als lid van het begeleidingsteam voor te dragen aan het NOC\*NSF, indien en zodra zij deze voordracht uitbrengt.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 18-06-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2021:3078

**Zaaknummer:** 9229050

**Rechters:** J.T.G. Roovers

**Advocaten:** E. Beekhuis, L.J.J. van Asseldonk en B. de Smit

**Wetsartikelen:** 7:611 BW