

RECHTSPRAAK

Teammanager gemeente handelt ernstig verwijtbaar na het verspreiden van ongefundeerde geruchten over een ‘seksschandaal’ binnen haar team, waarmee zij collega’s en leidinggevende beschadigde en de toch al onveilige werksfeer verder onder druk zette.*Feiten*

Werkneemster is sinds 17 oktober 2022 in dienst bij werkgever als teammanager informatiebeheer. In april 2024 heeft werkgever, naar aanleiding van een incident binnen het team en signalen over de werksfeer, intern onderzoek gedaan. Uit dat onderzoek en een daaropvolgende teambijeenkomst kwam naar voren dat binnen het team sprake was van onrust en een gevoel van onveiligheid. Op 8 mei 2024 is werkneemster geschorst en heeft zij een officiële waarschuwing gekregen. Werkgever verweet haar onder meer dat zij zonder voldoende grond ernstige beschuldigingen had geuit over collega’s en haar leidinggevende, waaronder geruchten over een vermeend ‘seksschandaal’. Werkneemster heeft vervolgens op 15 mei 2024 een uitgebreide klachtbrief gestuurd aan de gemeentesecretaris, waarin zij onder meer stelde dat collega’s zich schuldig maakten aan zelfverrijking en dat verschillende medewerkers seksuele relaties onderhielden. Ook beschuldigde zij haar leidinggevende, de directeur bedrijfsvoering, van een relatie met een ondergeschikte medewerker en bracht zij dit in verband met de mogelijke overname van haar functie. In berichten aan haar leidinggevende gebruikte zij daarbij scherpe en persoonlijke bewoordingen. Na gesprekken met betrokkenen heeft werkgever Capra Advocaten opdracht gegeven onderzoek te doen naar de geruchten en signalen rond het team informatiebeheer en naar de ervaren werksfeer. Het onderzoek begon op 17 juni 2024 en werd later deels persoonsgericht, omdat meerdere geïnterviewden werkneemster aanwezen als oorzaak van de als onveilig ervaren sfeer. In totaal zijn 23 personen gehoord. Het definitieve rapport verscheen op 23 december 2024. Werkneemster meldde zich op 21 oktober 2024 ziek. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, onder meer wegens (ernstig) verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. Het onderzoeksrapport wordt deugdelijk geacht. De onderzoekers hebben volgens de kantonrechter transparant gewerkt, met veel betrokkenen gesproken en de gespreksverslagen ter controle aan de geïnterviewden voorgelegd. Centraal staat het verwijt dat werkneemster het gerucht over een vermeend ‘seksschandaal’ heeft verspreid. Uit het onderzoek bleek geen enkel bewijs voor het bestaan van een dergelijk schandaal of voor een

affaire tussen de directeur bedrijfsvoering en de betrokken medewerkster. Verschillende medewerkers verklaarden bovendien dat zij het gerucht ongeloofwaardig vonden. Tegelijkertijd volgt uit meerdere onderling consistente verklaringen dat werknemster het gerucht juist actief met collega's heeft besproken, ook met nieuwe medewerkers op hun eerste werkdag of in hun eerste werkweek. De kantonrechter acht daarom bewezen dat werknemster valse geruchten heeft verspreid. Dat zij stelde dit slechts 'in vertrouwen' te hebben gedaan om verdere verspreiding te voorkomen, wordt ongeloofwaardig geacht. Daarnaast heeft werknemster haar leidinggevende on gepaste berichten gestuurd, waarin zij hem op botte wijze beschuldigde van een romance met een ondergeschikte en de kwestie sterk persoonlijk maakte. Volgens de kantonrechter getuigt die communicatie van gebrek aan respect voor de hiërarchische verhoudingen. Als teammanager binnen een gemeente had werknemster een voorbeeldfunctie en mocht van haar integer en zorgvuldig gedrag worden verwacht. Door ernstige, ongefundeerde beschuldigingen te verspreiden heeft zij zowel de betrokken medewerkster als haar leidinggevende geschaad en veel onrust en wantrouwen binnen het team veroorzaakt. De kantonrechter kwalificeert dit handelen als ernstig verwijtbaar. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt per datum van de beschikking ontbonden, zonder inachtneming van de opzegtermijn. Werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5550

Zaaknummer: 11671332 VZ VERZ 25-3047

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: T. Koomen en S.P. Koerselman

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