

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst zonder transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen werknemer in leidinggevende positie. Werknemer heeft ondergeschikte gepest met eetstoornis en andere ondergeschikte op seksueel suggestieve manier benaderd met een banaan.*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 november 2023 in dienst van Fugro NL Services B.V. (hierna: Fugro). Werknemer maakt uit hoofde van zijn functie deel uit van het senior management van Fugro en geeft leiding aan een team van vijftien ondergeschikten. Op 12 november 2025 hebben zes ondergeschikten via geanonimiseerde, handgeschreven brieven bij het Corporate Integrity Committee (CIC) van Fugro melding gemaakt van grensoverschrijdend gedrag van werknemer. Vervolgens heeft Fugro op 14 november 2025 accountantsbureau EY ingeschakeld om de melders en werknemer te bevragen over de klachten. Werknemer beschikte over een vuurwapenvergunning vanwege zijn lidmaatschap van een schietsportvereniging. Fugro heeft na ontvangst van de klachten over zijn gedrag contact opgenomen met de politie. De politie heeft vervolgens de vuurwapens die werknemer in zijn woning had liggen in beslag genomen. Na het bezoek van de politie heeft Fugro werknemer per onmiddellijk op non-actief gesteld voor de duur van het onderzoek naar mogelijk grensoverschrijdend gedrag. Op 16 december 2025 heeft EY haar rapport over de interviews met het CIC gedeeld. Het CIC heeft op 17 december 2025 op basis van het EY-rapport een Investigation Report opgesteld. Fugro verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair vanwege verwijtbaar handelen, zonder toekenning van de transitievergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Het (ernstig) verwijtbaar handelen zou er volgens Fugro in gelegen zijn dat werknemer zich stelselmatig schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag door het maken van seksueel getinte opmerkingen, discriminerende uitlatingen over mensen met een Indiase afkomst, intimiderende opmerkingen over vuurwapenbezit, pestgedrag richting een ondergeschikte die kampt met een eetstoornis, het misbruiken van zijn (digitale) toegangsrechten, het delen van vertrouwelijke informatie over zijn ondergeschikten en het tegen elkaar opzetten van zijn ondergeschikten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Allereerst is komen vast te staan dat werknemer opmerkingen heeft gemaakt over het eetgedrag van een ondergeschikte met een eetstoornis. De kantonrechter is van oordeel dat het bij herhaling aanspreken van een ondergeschikte op haar eetgewoontes en daarbij een koppeling te maken met haar gewicht en uiterlijk, in het bijzijn van collega's en in de wetenschap dat zij lijdt aan een eetstoornis, redelijkerwijs niet anders kan worden uitgelegd dan als pestgedrag van werknemer richting zijn ondergeschikte. Voorts verklaren medewerkers dat werknemer met regelmaat seksueel suggestieve opmerkingen maakte richting vrouwelijke ondergeschikten rondom de bananen die hij wekelijks mee terugnam van zijn vrijdaglunch met de CIO. Dat werknemer een ondergeschikte op enig moment met een banaan heeft benaderd, waarna een situatie ontstond waarbij hij de banaan eerst aan haar aanbood om deze vervolgens weg te trekken en opnieuw aan te bieden, wordt door hem in het interview met EY ook erkend. De kantonrechter is van oordeel dat de hiervoor besproken vaststaande gedragingen van werknemer moeten worden aangemerkt als (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer. In dat oordeel weegt mee dat werknemer een hoge, leidinggevende positie had binnen Fugro. Hij had als zodanig een voorbeeldfunctie voor zijn ondergeschikten. Van werknemer mocht daarom een grote mate van integriteit en bewustzijn worden verwacht, die hij met zijn handelen in ernstige mate heeft veronachtzaamd. Tot slot valt werknemer te verwijten dat hij geen noemenswaardige zelfreflectie heeft getoond ten aanzien van de ernst van zijn handelen en de impact die dit heeft gehad op zijn ondergeschikten, maar hij in de plaats daarvan het standpunt heeft ingenomen dat hij zelf slachtoffer is van het onderzoek dat Fugro naar zijn gedrag heeft laten uitvoeren. Herplaatsing ligt niet in de reden. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt.

Politiemelding niet in strijd met goed werkgeverschap

Werknemer stelt dat Fugro in strijd heeft gehandeld met haar verplichting zich als goed werkgever te gedragen door reeds vóór zij werknemer over de klachten had gehoord, melding te doen bij de politie over vermeende uitspraken die werknemer zou hebben gedaan over zijn vuurwapens. De kantonrechter acht het niet in strijd met het goed werkgeverschap dat Fugro in de verklaringen van medewerkers aanleiding heeft gezien om op anonieme basis de politie om advies te vragen over hoe zij met deze situatie moest omgaan, in de wetenschap dat werknemer beschikte over een vuurwapenvergunning. Daarin weegt mee dat Fugro als goed werkgever ook een (zwaarwegende) verantwoordelijkheid heeft om de veiligheid van de melders zo veel mogelijk te waarborgen. Werknemer heeft niet betwist dat de politie vervolgens aan Fugro heeft geadviseerd haar melding te formaliseren en op niet-anonieme basis in te dienen. Het valt Fugro niet te verwijten dat zij dat advies heeft opgevolgd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:11615

Zaaknummer: 12093243 RP VERZ 26-50159

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: S.F. Sagel, H.E.A. Koster en M.A.M. van den Brand

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