

RECHTSPRAAK

Anonieme meldingen over grensoverschrijdend gedrag van een directeur-bestuurder van een stichting. In kort geding verzoekt de directeur stopzetting persoonsgericht onderzoek.

Feiten

De directeur-bestuurder werkt sinds 2016 bij de stichting tegen een salaris van € 10.133,92 bruto. De directeur-bestuurder wordt benoemd en ontslagen door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op 31 augustus 2026 omdat de (maximale) tweede benoemingstermijn dan afloopt. De invulling van de functie valt onder toezicht van de raad van toezicht (RvT). De externe vertrouwenspersoon ontving signalen van zes medewerkers over een gebrek aan psychologische veiligheid, een angstcultuur en de rol van de directeur daarin. In de gesprekken met de medewerkers is naar voren gekomen dat een deel van de medewerkers een signaal of de melding via de vertrouwenspersoon in de rol van “doorgeefluik” wil afgeven. De externe vertrouwenspersoon heeft zich in oktober 2025 gewend tot de RvT om een signaal af te geven. Het advies van de vertrouwenspersoon aan de RvT was om een extern en onafhankelijk adviseur te raadplegen om tot een zorgvuldige en afgewogen bespreking van dit signaal te komen en daarnaast ook de directeur-bestuurder te informeren en zo nodig te ondersteunen of begeleiding aan te bieden. De RvT heeft de directeur van het signaal op de hoogte gesteld en heeft eerst een inventariserend onderzoek en vervolgens een dossieronderzoek laten uitvoeren door externe bureaus. In het inventariserende onderzoek kwamen meldingen naar voren van onder meer: intimidatie en schreeuwen, slecht omgaan met kritiek, machtsmisbruik en onvoorspelbaar gedrag, micromanagement en negatieve gevolgen voor medewerkers, zoals stress- en burn-outklachten. Ook wordt verwezen naar het vertrek van ongeveer dertig personen in de afgelopen zes jaar, onder wie vaak vrouwen en mensen van kleur. De uitkomst van het inventariserende onderzoek was voor de RvT aanleiding om een dossieronderzoek te laten uitvoeren. Het dossieronderzoek concludeerde dat er aanwijzingen waren voor een structureel tekort aan psychosociale veiligheid binnen de organisatie. Vervolgens heeft de RvT in februari 2026 aan de directeur laten weten dat de resultaten van het dossieronderzoek aanleiding hebben gegeven om een persoonsgericht onderzoek te starten. Kort daarop meldt de directeur zich ziek. De directeur vordert in kort geding onder meer stopzetting van het persoonsgericht onderzoek en inzage in meldingen en onderzoeksstukken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De RvT kon met betrekking tot de meldingen niet volstaan met niets doen gezien de ernst van de signalen. Hoewel de kantonrechter begrip

heeft voor het feit dat dit een hard gelag voor de directeur moet zijn, zeker ook vlak voor het einde van zijn loopbaan, weegt het belang van de stichting en haar medewerkers bij voortzetting van het onderzoek volgens de rechter zwaarder dan het belang van de directeur bij stopzetting ervan. De anonieme meldingen hoefden niet aan de directeur te worden verstrekt. Het lopende persoonsgerichte onderzoek biedt volgens het onderzoeksprotocol juist ruimte voor hoor en wederhoor en voor verweer van de directeur tegen concrete meldingen. Verplichte mediation wordt afgewezen, omdat mediation vrijwillig moet plaatsvinden. Het opzegverbod wegens ziekte wordt gepasseerd. De stichting wilde dat de directeur verplicht zou meewerken aan het persoonsgerichte onderzoek. Dit verzoek wordt ook afgewezen, omdat de directeur op dat moment ziekgemeld was en niet zonder meer tot medewerking kon worden verplicht.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:10944

Zaaknummer: 12177812 VV EXPL 26-199

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: S. van Waegeningh en M.S.J. Top

Wetsartikelen: