RECHTSPRAAK

## *Werkneemster stelt dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd omdat zij melding heeft gemaakt van grensoverschrijdend gedrag door een collega.*

*Feiten*

Werkneemster is op 17 juni 2025 bij werkgever in dienst getreden, voor de bepaalde tijd van tien maanden. Zij vervult de functie van persoonlijk begeleidster. In december 2025 vraagt werkneemster aan werkgever om haar niet samen in te roosteren met een bepaalde mannelijke collega. Werkneemster geeft aan dat dit verband zou houden met grensoverschrijdend gedrag van die collega. Werkgever heeft direct maatregelen genomen en is een onderzoek gestart. Tijdens het onderzoek zijn gesprekken gevoerd, zijn camerabeelden bekeken en zijn ook Whatsapp-berichten beoordeeld. Ook heeft er hoor en wederhoor plaatsgevonden met de betrokken collega. Aan de hand van de resultaten van het onderzoek komt werkgever tot het oordeel dat het vermeende grensoverschrijdende gedrag niet kan worden vastgesteld. Werkgever laat bij brief van 10 februari 2026 aan werkneemster weten dat het dienstverband na het einde van rechtswege op 16 april 2026 niet zal worden voortgezet. Werkneemster stelt dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het directe gevolg is van het feit dat zij melding heeft gemaakt van grensoverschrijdend gedrag. Werkneemster stelt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en vraagt daarom een billijke vergoeding van € 53.400 bruto.

*Oordeel*

Het belangrijkste verwijt van werkneemster is dat werkgever in strijd met het benadelings- en victimisatieverbod heeft gehandeld door haar arbeidsovereenkomst niet voort te zetten omdát werkneemster een melding van grensoverschrijdend gedrag van een collega heeft gemaakt. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter niet zo. De kantonrechter is van mening dat werkgever de melding van werkneemster over het door haar ervaren grensoverschrijdend gedrag serieus heeft genomen en een zorgvuldig en deugdelijk onderzoek heeft uitgevoerd. Op de suggestie van werkgever om aangifte te doen bij de politie is werkneemster niet ingaan. Werkgever stelt dat na onderzoek bleek dat wat werkneemster verklaarde over haar collega lijnrecht stond tegenover wat deze collega verklaarde, dit in combinatie met het feit dat camerabeelden en WhatsApp-berichten de lezing van de collega lijken te ondersteunen. Werkgever kon kortom niet vaststellen dat er sprake was van (seksuele) intimidatie, dreigend en agressief gedrag van de collega. Wel vond de werkgever het kort vastpakken van de nek/keel van de werkneemster ongepast. Werkgever heeft de collega daarvoor een officiële waarschuwing gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat, ook als moet worden

aangenomen dat werkgever onvoldoende zorg heeft gedragen voor de arbeidsomstandigheden, omdat hij geen formele klachtenprocedure en geen onderzoeksprotocol heeft, en werkneemster er niet op is gewezen dat zij contact kon opnemen met de externe vertrouwenspersoon, daarmee nog niet de hoge lat van ernstig verwijtbaar handelen wordt gehaald. De kantonrechter acht het aannemelijk dat werkgever het contract niet heeft verlengd vanwege een ernstig verstoorde arbeidsrelatie en een gebrek aan vertrouwen in een vruchtbare samenwerking en dus niet vanwege de melding zelf. Het verzoek van werkneemster wordt afgewezen.

---

**Instantie**: Rechtbank Rotterdam
**Datum uitspraak**: 13-11-2026
**ECLI**: ECLI:NL:RBROT:2026:15942
**Zaaknummer**: 12271444 VZ VERZ 26-2808
**Rechters**: C.J. Frikkee
**Advocaten**: M. Hartkoorn, D.J. Kolk en R.S. Sietsma
**Wetsartikelen**: 7:673 BW