



Het sanctioneren van leden van sportverenigingen wegens een gedraging in de privésfeer: een brug te ver?

In dit artikel wordt nader ingegaan op de vraag in hoeverre leden van sportverenigingen kunnen worden gestraft voor gedragingen in de privésfeer. In dit kader zullen allereerst de uitgangspunten van het verenigingstuchtrecht uiteen worden gezet. Vervolgens zullen de mogelijkheden tot sanctionering aan de hand van praktijkvoorbeelden en jurisprudentie nader worden beschouwd. Daarnaast zal er een uitstap worden gemaakt naar het arbeidsrecht en zal worden beoordeeld of er een parallel kan worden getrokken met de aldaar geldende wettelijke uitgangspunten.

Inleiding

Het sanctioneren van leden van sportverenigingen is een alledaags fenomeen. Te denken valt aan een sanctie voor wangedrag tijdens een voetbalwedstrijd of situaties die verband houden met het lidmaatschap, zoals het niet betalen van contributie. Op basis van het verenigingsrecht kunnen sportverenigingen sancties opleggen. Maar wat zijn de mogelijkheden van een sportvereniging als een lid zich buiten het verenigingsverband misdraagt? In dit kader allereerst enkele voorbeelden.

In januari 2019 heeft voetbalvereniging Spijkenisse meerdere jeugdleden op non-actief gesteld naar aanleiding van een video, waarin was te zien dat een jongen door een groep jongeren werd mishandeld en hierbij meerdere malen tegen zijn hoofd werd getrapt. De groep jongeren kreeg in de media al snel de bijnaam 'kopschoppers'. Deze 'kopschoppers' waren lid van voetbalvereniging Spijkenisse. Naar aanleiding van dit incident heeft de voetbalvereniging de jeugdleden met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld. Opvallend is dat de voetbalvereniging in haar verklaring schrijft dat de mishandeling buiten de invloedssfeer van haar vereniging had plaatsgevonden.¹

Meer recent, in juli 2019, kwam in het nieuws dat atlete Madiea G. door de Atletiekunie uit het Nederlands esta-

fetteteam was gezet.² In juni 2019 werd Madiea G. opgepakt op verdenking van drugssmokkel. Aangezien zij vanaf dat moment in voorlopige hechtenis zat, heeft zij sindsdien geen trainingen van het Nederlands team kunnen bijwonen. Voor de Atletiekunie was dit de reden om Madiea G. uit het Nederlands estafetteteam te zetten. De Atletiekunie heeft namelijk verklaard de stelregel te hanteren dat als een atleet niet bij trainingen aanwezig is, de atleet niet langer onderdeel uitmaakt van het team.³ Hoewel de reden voor deze 'sanctie' verband houdt met het beleid van de Atletiekunie, wordt Madiea G. door deze maatregel dus ook sportief gesanctioneerd voor haar detentie. Hierbij is wel relevant dat zij ook niet beschikbaar is voor het estafetteteam.

In voornoemde voorbeelden worden leden gesanctioneerd voor gedragingen die hebben plaatsgevonden in de privésfeer. In dit artikel zullen we ingaan op de vraag hoever de bevoegdheid tot het opleggen van sancties door sportverenigingen reikt en in hoeverre een gedraging die heeft plaatsgevonden in de privésfeer hier een grond voor kan vormen. Met andere woorden: hoever reiken de mogelijkheden van de sportvereniging in het kader van sanctionering, als een lid zich binnen zijn privésfeer misdraagt?

* Mr. Frank Verlaan en mr. Amajanti van de Beek zijn respectievelijk sinds 2012 en 2017 als advocaat werkzaam op de sectie sport- en arbeidsrecht van CMS. In die hoedanigheid adviseren zij onder andere diverse sportbonden en sportverenigingen over uiteenlopende sport- en arbeidsrechtelijke vraagstukken.

1. www.vvspijkenisse.nl/nieuws-detail/mededeling-van-het-bestuur-inzake-mishandeling.html.

2. www.telegraaf.nl/sport/205499589/madiea-g-na-drugssmokkel-uit-nederlands-estafetteteam.

3. www.nu.nl/sport-overig/5971099/opgepakte-atlete-madiea-g-uit-nederlandse-estafetteploeg-gezet.html?redirect=1.

Verenigingstuchtrecht

Ter zake de sanctionering binnen een vereniging geldt het verenigingstuchtrecht. Het verenigingstuchtrecht wordt in de literatuur gedefinieerd als: '(...) het door een orgaan van een vereniging (bestuur of een tuchtrechtelijk college) corrigerend en bestraffend optreden naar aanleiding van een overtreding van de statuten, een reglement of een besluit, dan wel het in strijd handelen van een lid tegenover de vereniging of een ander lid te betrachten redelijkheid en billijkheid.⁴ Het tuchtrecht binnen de sport kent geen wettelijke basis en wordt in feite volledig overgelaten aan de sportwereld zelf, binnen de kaders van het verenigingsrecht.⁵

Leden van een sportvereniging zijn door hun lidmaatschap gebonden aan regelgeving van de vereniging. Deze regels vloeien onder andere voort uit de statuten, reglementen en besluiten. Daarnaast volgt uit artikel 2:8 BW dat leden zich als zodanig tegenover elkaar moeten gedragen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Wanneer een lid niet conform deze regels handelt, kan de vereniging tot het opleggen van een sanctie overgaan. De wet kent twee sancties: ontzetting uit het lidmaatschap en opzegging van het lidmaatschap. Daarnaast zijn er nog enkele andere sancties voorhanden, die geen wettelijk kader kennen.

De sanctie van zowel ontzetting als opzegging wordt door het bestuur van de vereniging opgelegd, tenzij de statuten deze bevoegdheid aan een ander orgaan opdragen. Binnen sportbonden is de bevoegdheid om tuchtrechtelijke beslissingen te nemen veelal gedelegeerd aan onafhankelijke tuchtorganen.⁶ Binnen 'reguliere' sportverenigingen zal dit minder snel het geval zijn.

Ontzetting

Zoals hiervoor reeds opgemerkt, kennen de ontzetting en de opzegging een wettelijke basis. Ontzetting (ook wel 'royering') is de zwaarste sanctie die een vereniging aan een lid kan opleggen en mag alleen worden gebruikt als *ultimum remedium*. Een vereniging kan een lid uit het lidmaatschap ontzetten op grond van artikel 2:35 lid 1 sub d BW. De sanctie van ontzetting kan alleen worden opgelegd wanneer een lid in strijd met de statuten, reglementen of besluiten van de vereniging handelt, of de vereniging op onredelijke wijze benadeelt. Of sprake is van onredelijke benadeling, is sterk afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Hierbij kan worden gedacht aan het door handelwijze of uitlatingen in ernstig diskrediet brengen van de vereniging, aan het scheppen van een zodanig verkeerd beeld van de vereniging dat daardoor het aanzien van de vereniging ernstig wordt geschaad of aan herhaald wangedrag.⁷ Indien iemand door zijn wangedrag de goede naam van de

vereniging schaadt, kan dit als (onredelijke) benadeling van de vereniging worden gezien.⁸ Als een lid uit het lidmaatschap is ontzet, heeft het lid het recht om in beroep te gaan tegen het besluit tot ontzetting. Uit de wet volgt dat het lid gedurende de beroepstermijn en hangende het beroep is geschorst.

Zo oordeelde de rechtbank Rotterdam in 2018 dat een besluit tot ontzetting terecht was, omdat de vereniging onredelijk was benadeeld door het gedrag van het lid in kwestie. Een schietsportvereniging had een van haar leden aangesproken over de betalingsverplichting van het lid. Het lid reageerde hierop 'zich liever door het hoofd te schieten dan aan zijn betalingsverplichtingen te voldoen'. Deze opmerking in combinatie met een emotionele uitbarsting en de problemen waarmee het lid naar eigen zeggen kampte, was reden tot grote zorg bij de vereniging. De vereniging stelde een verantwoordelijkheid te hebben naar al de leden van de vereniging en dat deze leden veilig hun sport moeten kunnen beoefenen. De acties en de uitspraken van het lid zouden niet passen binnen de regels van de vereniging en die van de schietsport. Daarnaast weigerde het lid – ondanks herhaalde verzoeken daartoe – zijn contributie te betalen. Naar aanleiding van deze incidenten heeft de schietsportvereniging het besluit tot ontzetting van het lid genomen. Het betreffende lid ging tegen deze ontzetting in beroep. De beroepscommissie van de schietsportvereniging handhaafde echter de sanctie van ontzetting. Het lid vocht de ontzetting vervolgens aan bij de rechtbank. De rechtbank oordeelde dat het lid zich ongewenst en onacceptabel heeft gedragen jegens (bestuurs)leden van de schietsportvereniging door te dreigen met suicide met een schietwapen, hetgeen het onmiddellijk handelen van de schietsportvereniging vereiste. Ook waren er aanwijzingen dat het lid een gebrek aan zelfbeheersing had, wat in combinatie met toegang tot een wapen bijzonder gevaarlijk kan zijn.⁹

Een ander voorbeeld van een ontzetting die standhield, was de ontzetting van een speler van voetbalvereniging VV Bennekom. De betreffende speler had tijdens een voetbalwedstrijd tegen SV Huizen een tegenspeler geslagen. De speler was aanvoerder van het eerste elftal van VV Bennekom en werd na het incident door de KNVB voor 18 maanden geschorst. De speler startte vervolgens een gerechtelijke procedure tegen VV Bennekom, maar de ontzetting hield stand bij zowel de rechtbank als het gerechtshof. Het gerechtshof stelde vast dat er hoor en wederhoor was toegepast, er gedegen feitenonderzoek had plaatsgevonden en dat de speler in strijd had gehandeld met de statuten en reglementen van de KNVB en VV Bennekom. Verder oordeelde het hof dat VV Bennekom gelet op de ernstige aard van de aan de speler ver-

4. F.C. Kollen, *De vereniging in de praktijk*, Deventer: Kluwer 2007, p. 208.

5. M.I. van Dijk, 'Sporttuchtrecht 2.0', *RegelMaat* (32) 2017, afl. 2, p. 92.

6. S. Jellinghaus & G. Hahn, *Capita sportrecht*, Oud-Turnhout/'s-Hertogenbosch: Gompel&Svacina 2018, p. 33.

7. Rb. Den Haag 31 januari 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:982.

8. A.M.J.M. Ploumen & S. Laseur, *Commentaar op Burgerlijk Wetboek Boek 2*, art. 35 (Ondernemingsrecht), punt C.2, bijgewerkt tot 25 maart 2019.

9. Rb. Rotterdam 21 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:1613.

weten gedraging(en) en de kennelijk ontstane onrust binnen en buiten de vereniging in redelijkheid tot het besluit had kunnen komen.¹⁰

Opzegging

Een alternatief voor de ontzetting is de opzegging op grond van artikel 2:35 lid 1 sub c BW. Het effect van opzegging is in feite hetzelfde als dat van ontzetting: het lidmaatschap wordt eenzijdig beëindigd. Toch is er wel degelijk een onderscheid. Ontzetting is de bestraffende vorm van opzegging.¹¹ Een besluit tot ontzetting geldt als een maatregel van tuchtrechtelijke aard en dient slechts als uiterste middel te worden toegepast. Opzegging dient derhalve te worden beschouwd als een minder vergaande maatregel dan ontzetting, waar minder strenge eisen voor gelden.¹² Bij niet ernstige overtreding van regels van de vereniging ligt beëindiging door opzegging meer in de rede.¹³

Opzegging kan plaatsvinden in de gevallen die in de statuten worden genoemd, als een lid niet meer voldoet aan de vereisten die door de statuten aan het lidmaatschap zijn gesteld of als redelijkerwijs van de vereniging niet kan worden gevergd het lidmaatschap te laten voortduren. Via deze laatste bepaling kan ook het niet voldoen aan niet-statutaire verplichtingen een grond voor opzegging door de vereniging opleveren. Deze bepaling kan derhalve nuttig zijn als de statuten niet op een specifieke situatie zien en er ook geen reden tot ontzetting aanwezig is.¹⁴

Overige sancties

Andere denkbare (en mildere) sancties die niet wettelijk zijn geregeld: berisping, uitsluiting van het deelnemen aan wedstrijden en/of oefeningen, functieontzegging, oplegging van een boete, schorsing, ontzegging van het recht van toegang tot de accommodatie van de vereniging en het geven van een waarschuwing. Aangezien deze mildere sancties niet in de wet zijn geregeld, is het aan de sportvereniging zelf hier regels voor op te stellen. Aan de hand van de ernst van de overtreding of de mate waarin de belangen van de vereniging worden geschaad, zal moeten worden beoordeeld welke sanctie passend is.

Toetsingskader

Niet alle gedragingen die in strijd zijn met de regels van de vereniging kunnen leiden tot sancties. Ingevolge arti-

kel 2:8 BW zijn de vereniging en de leden verplicht zich tegenover elkaar te gedragen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Of een gedraging kan leiden tot een sanctie is dus telkens afhankelijk van de omstandigheden van het geval en dient naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te worden beoordeeld. Dit is zeker van belang bij een zware maatregel als ontzetting, waar aangenomen mag worden dat bij 'lichte' overtredingen niet direct tot ontzetting wordt overgegaan.¹⁵ Een minder vergaande sanctie zou dan wellicht meer voor de hand liggen.

Een tuchtrechtelijke beslissing zal veelal een besluit van een orgaan van de vereniging zijn in de zin van artikel 2:14 en 2:15 BW.¹⁶ Een besluit om een lid te sanctioneren kan op grond van artikel 2:8, 2:14 en 2:15 BW worden aangevochten bij de burgerlijke rechter, maar deze zal het besluit slechts marginaal mogen toetsen. De rechter dient terughoudend te zijn bij de toetsing van een tuchtrechtelijk besluit, omdat de vereniging een zekere mate van beleidsvrijheid toekomt.¹⁷ In dit kader dient te worden beoordeeld of de vereniging in de gegeven omstandigheden, alle bij de besluiten betrokken belangen afwegend, in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen.¹⁸ De rechter dient dan te beoordelen of de juiste procedures zijn gevolgd en of essentiële rechtsbeginselen zoals hoor en wederhoor voldoende zijn toegepast.¹⁹

Ondanks deze terughoudendheid wordt regelmatig geoordeeld dat een besluit van een vereniging niet genomen had mogen worden. Een voetbalvereniging had een meisje van 13 jaar uit haar lidmaatschap ontzet vanwege WhatsAppberichten van haar ouders in de WhatsApp-groep van het team waarin het bestuur en de begeleiders van het team zouden zijn beschuldigd en bedreigd. Daarnaast was zij betrokken bij diverse incidenten. De Arbitragecommissie van de KNVB oordeelde dat deze gedragingen onvoldoende ernstig waren om in redelijkheid tot ontzetting te kunnen komen.²⁰

Een ander voorbeeld van een beslissing die geen standhield was de navolgende. Twee leden van een judovereniging waren uit het lidmaatschap ontzet, wegens woordenwisselingen die hadden plaatsgevonden tijdens een training. De vereniging had volgens het hof 's-Hertogenbosch niet concreet onderbouwd dat – en waarom – de woordenwisselingen een enorme impact op de leden van de vereniging zouden hebben gehad. Tevens was

10. Hof Arnhem-Leeuwarden 8 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8996.

11. A.M.J.M. Ploumen & S. Laseur, *Commentaar op Burgerlijk Wetboek Boek 2*, art. 35 (Ondernemingsrecht), punt C.2; bijgewerkt tot 25 maart 2019.

12. Rb. Den Haag 31 januari 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:982.

13. Rb. Limburg 19 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6217.

14. A.M.J.M. Ploumen & S. Laseur, *Commentaar op Burgerlijk Wetboek Boek 2*, art. 35 (Ondernemingsrecht), punt C.1.4; bijgewerkt tot 25 maart 2019.

15. A.M.J.M. Ploumen & S. Laseur, *Commentaar op Burgerlijk Wetboek Boek 2*, art. 35 (Ondernemingsrecht), punt C.2; bijgewerkt tot 25 maart 2019.

16. S. Jellinghaus & G. Hahn, *Capita sportrecht*, Oud-Turnhout/'s-Hertogenbosch: Gompel&Svacina 2018, p. 34.

17. HR 12 juli 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ9145.

18. MvA, *Kamerstukken II* 1984/85, 17725, 7, p. 16; HR 9 januari 1987, LJN AG5502, NJ 1987/959, en meer recent Rb. Midden-Nederland 11 juli 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:3283.

19. S. Jellinghaus & G. Hahn, *Capita sportrecht*, Oud-Turnhout/'s-Hertogenbosch: Gompel&Svacina 2018, p. 34.

20. Arbitragecommissie KNVB 12 april 2017, nr. 1444.

van belang dat de leden al tientallen jaren lid waren en de vereniging volgens het hof rekening had moeten houden met de verdiensten van de leden voor de vereniging.²¹

Gedragingen in de privésfeer

De statuten, reglementen en besluiten dienen in beginsel als grondslag voor het opleggen van sancties. De vereniging is vrij in het formuleren van deze gronden. Mede gelet op de eisen van redelijkheid en billijkheid kan echter de vraag worden gesteld in hoeverre deze bepalingen betrekking kunnen hebben op gedragingen van leden in de privésfeer (hierna: privégedragingen). Om dezelfde reden is het onduidelijk in hoeverre privégedragingen kunnen leiden tot een situatie waarin het lid de vereniging op onredelijke wijze benadeelt (ontzetting) of in hoeverre redelijkerwijs niet van de vereniging kan worden gevergd het lidmaatschap te laten voortduren (opzegging).

In 2013 heeft het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College) geoordeeld over een statutaire bepaling inhoudende dat een persoon het lidmaatschap kan worden geweigerd en dat een persoon uit het lidmaatschap kan worden ontzet als hij zich schuldig maakt aan racisme of discriminatie.²² Hierbij kwam onder meer aan bod of onder deze bepaling ook gedragingen buiten het verenigingsverband kunnen worden geschaard. Hiertoe overwoog het College dat met de huidige sociale media de grenzen tussen wat iemand in verenigingsverband doet en wat hij privé doet, vervagen. Het is vaak moeilijk te bepalen waar en in welke context een uitlating wordt gedaan. Gelet hierop kwam het College tot de conclusie dat de statutaire bepaling ook mag toezien op gedragingen die buiten het verenigingsverband plaatsvinden. Het College is echter niet ingegaan op de toepasselijkheid van de bepaling, daar waar zij in de zaak enkel moest oordelen of de bepaling niet in strijd was met de Algemene wet gelijke behandeling. Of de statutaire bepaling in de praktijk kan leiden tot ontzetting of opzegging moet dus nog maar worden gezien en hangt mede af van alle omstandigheden van het geval. Daarbij komt dat het College heeft overwogen dat mildere sancties dan ontzetting of opzegging mogelijk zijn.

Wet en jurisprudentie bieden voornamelijk onvoldoende aanknopingspunten om meer duidelijkheid te verschaffen over dit onderwerp. Echter, als we een parallel trekken ter zake het opleggen van arbeidsrechtelijke sancties, zien we dat een soortgelijk vraagstuk op dat terrein al meer is uitgekristalliseerd. Wellicht bieden de daar geldende regels een uitkomst voor het verenigingsrecht en kunnen zij naar analogie worden toegepast.

Ontslagrecht

Vergelijking met het ontslagrecht

Het ontslagrecht leent zich goed als vergelijkende maatstaf ter zake dit onderwerp. Ontslag door de werkgever vertoont immers vergelijkbare elementen als ontzetting of opzegging van het lidmaatschap door de vereniging. Niet alleen eindigt in beide gevallen de arbeidsrelatie respectievelijk het lidmaatschap op initiatief van de werkgever respectievelijk de vereniging, maar is ook de wijze van de beoordeling van de gedraging die tot deze maatregel leidde nagenoeg gelijk. Voor ontslag dient er sprake te zijn van een dringende reden (artikel 7:678 BW) dan wel een redelijke ontslaggrond (artikel 7:669 BW). In het geval dat sprake is van een dringende reden kan dit leiden tot een ontslag op staande voet ex artikel 7:677 BW. Dit geldt, net als ontzetting, als uiterste maatregel en kan alleen worden toegepast als van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de dienstbetrekking langer te laten voortduren. Deze eis wordt ook gesteld bij een ontslag wegens verwijtbaar handelen door de werknemer, hetgeen geschiedt door middel van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter ex artikel 7:671b BW. Bij de beoordeling of sprake is van een dringende reden dienen alle omstandigheden van het geval mee te worden gewogen, waaronder de aard en ernst van de gedraging, de aard en duur van de dienstbetrekking, de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, de leeftijd van de werknemer en de gevolgen van het ontslag. Dit komt overeen met de toetsingsmaatstaf bij ontzetting en opzegging van het lidmaatschap, waarbij moet worden beoordeeld of de vereniging in de gegeven omstandigheden, alle bij het besluit betrokken belangen afwegend, in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen. Omdat de beoordelingswijzen zo erg op elkaar lijken, kunnen nadere invullingen van de voorwaarden van het beoordelen van dringende redenen dan wel redelijke ontslaggronden, bijvoorbeeld omtrent privégedragingen van werknemers, een oplossing bieden voor het verenigingsrecht.

In hoeverre privégedragingen van de werknemer kunnen leiden tot een dringende reden dan wel redelijke ontslaggrond en daarmee tot een rechtmatig ontslag, wordt in het ontslagrecht grofweg beoordeeld aan de hand van twee voorwaarden. Er moet (1) een verband tussen de gedraging en de werksfeer zijn én (2) er moet met de gedraging een voor de werknemer jegens zijn werkgever na te leven norm zijn overtreden.²³

Verband gedraging en werksfeer

Enkele voorbeelden van situaties waarbij een verband tussen de privégedraging en de werksfeer kan worden gelegd, is de situatie dat een werknemer gedurende werktijd seksueel getinte en gokwebsites bezoekt,²⁴ in

21. Hof 's-Hertogenbosch 30 mei 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:2298.

22. CRM 8 mei 2013, oordeelnummer 2013-59.

23. T.J. Vlot & A.H. Arntz, 'Privégedragingen en ontslag', *ArbeidsRecht* 2018/39.

24. Rb. Arnhem 27 maart 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:BW0238.

geval van liefdesrelaties op het werk²⁵ en bij een werknemer die op social media negatieve uitlatingen doet over de werkgever.²⁶ Indien de privégedraging zich voordoet op een personeelsfeestje kan eveneens een verband worden gelegd,²⁷ ook als dit een door een manager buiten het verplichte programma georganiseerde activiteit betreft.²⁸ Het wat verder gelegen verband dat ziet op de werksfeer brengt slechts mee dat zeer hoge eisen gesteld moeten worden aan de dringendheid van de ontslagreden.²⁹

Genoemde situaties bevinden zich op het snijvlak tussen privé en werk. Het gaat om gedragingen die plaatsvinden tijdens werktijd of nauw verbonden zijn met de werkzaamheden dan wel de arbeidsrelatie. In deze gevallen is het eenvoudig om een link te leggen tussen de privégedragingen en de werksfeer. Dit wordt lastiger indien de privégedraging geen directe relatie vertoont met het werk, zoals dat bijvoorbeeld het geval is bij een gedetineerde werknemer. Zo heeft de Hoge Raad bepaald dat er geen algemene regel bestaat die meebrengt dat werkverzuim als gevolg van een onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling in beginsel een dringende reden vormt die ontslag op staande voet rechtvaardigt. De Hoge Raad acht in de desbetreffende zaak onder andere van belang dat tussen de gedraging die tot detentie heeft geleid en de werkzaamheden van de veroordeelde geen verband bestond, de gedraging geen negatieve invloed op zijn functioneren heeft gehad en dat zijn werkgever geen directe schade heeft geleden.³⁰ Ook de omstandigheid dat het strafrechtelijk vergrijp van de werknemer (mogelijk) onrust veroorzaakt bij collega's, maakt dit niet anders. Een werkgever heeft de taak het nodige te doen om de collegiale verhoudingen goed te houden.³¹

In een andere zaak, waar het ging om een pleegzorgbegeleider die was veroordeeld voor seksueel misbruik, overweegt de rechtbank Rotterdam dat detentie wel kan leiden tot een dringende reden indien er een verband bestaat tussen de werkzaamheden en het strafbare handelen.³² Uit het voorgaande kan worden afgeleid dat de aard van de privégedraging en de werkzaamheden, alsmede de invloed die de privégedraging op de werkzaamheden kan hebben van belang is bij de beoordeling of er een verband bestaat tussen de privégedraging en de werksfeer. Dit wordt bevestigd in een zaak waarin een

IT-medewerker, die diensten verleende aan justitiële instellingen en organisaties en werd verdacht van het exploiteren van een hennepkwekerij, mocht worden ontslagen. De kantonrechter overwoog dat de werkgever, gezien de aard van de werkzaamheden, onbesproken gedrag van zijn werknemers mocht eisen.³³ Niet alleen bij detentie, maar ook bij drugsgebruik kan de aard van de werkzaamheden van belang zijn. Een werknemster in een opvang- en drugshulpverleningscentrum werd, onder andere wegens haar voorbeeldfunctie, op staande voet ontslagen nadat zij positief was getest op drugs.³⁴

Overschrijden normen

De tweede voorwaarde is dat er met de privégedraging van de werknemer een voor hem jegens de werkgever geldende norm moet zijn overtreden. Deze norm kan voortvloeien uit artikel 7:611 BW, waaruit de verplichting voor de werknemer volgt om zich als goed werknemer te gedragen. Dit is echter een open norm en biedt weinig houvast in situaties waarin het voor de werknemer niet duidelijk is waar de grens ligt van toelaatbaar privégedrag.³⁵ Het is daarom aan te bevelen normen vast te leggen in de arbeidsovereenkomst dan wel in aanvullende gedragscodes of reglementen, die dan voor de werkgever als extra toetsingskader kunnen dienen om het gedrag van de werknemer te toetsen. Daarbij komt dat een verband tussen de privégedraging en de werksfeer sneller kan worden gevonden als de werknemer door die privégedraging in strijd handelt met hetgeen in zijn arbeidsovereenkomst of in een voor hem geldend(e) gedragscode of reglement is bepaald.³⁶ Of een overtreding van een norm ook kan leiden tot ontslag dient onder andere beoordeeld te worden aan de hand van de ernst van de overtreding.³⁷ Daarnaast is van belang in hoeverre overtreding van een norm aan de werknemer kan worden toegerekend. De werknemer moet op de hoogte zijn van de norm en de norm moet ook daadwerkelijk worden gehandhaafd door de werkgever.³⁸ De bevoegdheid van de werkgever om normen op te stellen, volgt uit de arbeidsovereenkomst en het instructierecht ex artikel 7:660 BW. Deze bevoegdheid wordt begrensd door de arbeidsovereenkomst en goed werkgeverschap. Tevens zou artikel 8 EVRM een begrenzing kunnen vormen.³⁹ Dit artikel bepaalt onder andere dat een ieder recht heeft op respect voor zijn privéleven. Inbreuk op dit recht is slechts toegestaan indien de inbreuk bij de wet is voorzien, het in

25. Zie bijvoorbeeld: Rb. Alkmaar 6 mei 2010, ECLI:NL:RBALK:2010:BN1637.

26. Zie bijvoorbeeld: Rb. Arnhem 21 maart 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:BV9483.

27. Ktr. Zwolle 2 september 2003, JAR 2003/219.

28. Rb. Oost-Brabant 26 juni 2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:4256.

29. S.C. Kuit, 'De invloed van privégedrag op de werksfeer; de ambtenaar zwaarder bestraft?', *ArbeidsRecht* 2009/23.

30. HR 17 december 2010, ECLI:NL:HR:2010:BO1821.

31. Ktr. Wageningen 5 juli 2006, JAR 2006/203.

32. Rb. Rotterdam 28 december 2011, ECLI:NL:RBROT:2011:BU9501.

33. Ktr. Zwolle 10 januari 2012, ECLI:NL:RBZLY:2012:BV1755.

34. Ktr. Rotterdam 22 februari 1993, JAR 1993/103.

35. O.J. Rote, 'Handelingen in de privésfeer en mogelijke gevolgen daarvan op de werkvloer', *ArbeidsRecht* 2013/53.

36. S.C. Kuit, 'De invloed van privégedrag op de werksfeer; de ambtenaar zwaarder bestraft?', *ArbeidsRecht* 2009/23.

37. T.J. Vlot & A.H. Arntz, 'Privégedragingen en ontslag', *ArbeidsRecht* 2018/39.

38. HR 18 december 1970, NJ 1971/153.

39. T.J. Vlot & A.H. Arntz, 'Privégedragingen en ontslag', *ArbeidsRecht* 2018/39.

een democratische samenleving noodzakelijk is en het een legitiem doel dient.

Toepassing op het verenigingsrecht

In het arbeidsrecht kan een privégedraging van een werknemer onder meer leiden tot ontslag, indien er een verband bestaat tussen de gedraging en de werksfeer én indien door deze gedraging een voor de werknemer jegens zijn werkgever geldende norm is overtreden. Naar analogie zal in het verenigingsrecht voor het sanctioneren van een lid vanwege een privégedraging, een verband moeten bestaan tussen de gedraging en de vereniging én dient door de gedraging een voor het lid jegens zijn vereniging geldende norm te zijn overtreden.

Als we de sancties die aan de jeugdleden van voetbalvereniging Spijkenisse en Madiea G. zijn opgelegd, toetsen aan deze voorwaarden, valt het te bezien of gerechtvaardigd kan worden geoordeeld dat de verenigingen in de gegeven omstandigheden, alle bij de besluiten betrokken belangen afwegend, in redelijkheid tot het besluit hebben kunnen komen. De Hoge Raad heeft immers geoordeeld dat detentie in beginsel geen dringende reden is die ontslag op staande voet rechtvaardigt.⁴⁰ Hieruit zou logischerwijs eveneens kunnen worden geconcludeerd dat het plegen van strafbare feiten of andere ernstige gedragingen, ongeacht of de werknemer hiervoor is veroordeeld of opgepakt, niet zonder meer kan leiden tot een ontslag op staande voet. Als deze redenatie wordt gevolgd en analoog op het verenigingsrecht wordt toegepast, dan zal een privégedraging met strafrechtelijke gevolgen in verenigingsverband ook niet zonder meer kunnen leiden tot een sanctie. Voetbalvereniging Spijkenisse en de Atletiekunie hadden in dat kader de jeugdleden en Madiea G. dan ook niet zomaar mogen sanctioneren.

Dit is anders wanneer de privégedraging betrekking of invloed heeft op het lidmaatschap van het lid. Hierbij is van belang of met de privégedraging normen zijn overtreden, wat de aard van de privégedraging is, wat de aard van het lidmaatschap en wat de hoedanigheid van het lid zelf is. Zo zal iemand die een voorbeeldfunctie bekleedt en de hierbij in functie verweven normen overtreedt, zoals een coach of bestuurslid die zich aan onttucht heeft schuldig gemaakt, eerder uit hun lidmaatschap kunnen worden ontheven dan een 'normaal' lid zonder bijbehorende functies of bijbehorend aanzien. Een verband kan dan ook sneller worden gelegd wanneer een norm is overtreden. Normen in het verenigingsrecht volgen uit de statuten, reglementen en besluiten én uit de gedragsregel van artikel 2:8 BW.

Beargumenterd kan worden dat Madiea G. als topsporter een voorbeeldfunctie vervult en zich daarnaar heeft te gedragen. Bovendien heeft zij een norm overtreden door niet op trainingen te verschijnen. Een voorwaarde om

deel uit te maken van het Nederlands team, is dat de sporter deelneemt aan de trainingen van de Atletiekunie. Nu zij daartoe niet in de gelegenheid is, is het besluit dat Madiea G. niet langer deel uitmaakt van het Nederlands team, wat ons betreft terecht genomen. Dat de Atletiekunie in dit kader mogelijk reputatieschade heeft geleden, doet wat ons betreft niet ter zake temeer omdat er (nog) geen sprake is van een onherroepelijke veroordeling.

Voor de jeugdleden van voetbalvereniging Spijkenisse gaan deze argumenten echter niet op. Zij hebben voor zover bekend geen voorbeeldfunctie en lijken enkel te zijn gesanctioneerd vanwege hun betrokkenheid bij een mishandeling in de privésfeer. Of zij hierdoor ook een sportieve en/of verenigingsrechtelijke norm hebben overtreden, is onduidelijk. Als dat wel het geval zou zijn, is het maar de vraag of dit kan leiden tot een sanctie. Ingevolge artikel 2:8 BW dient de vereniging zich namelijk jegens de leden als zodanig te gedragen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid en zal het telkens afhankelijk van de omstandigheden zijn of een privégedraging kan leiden tot een sanctie. Daarbij komt dat verenigingen geen normen mogen opstellen die inbreuk maken op het privéleven van leden, tenzij de norm de eisen van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit kan doorstaan. Dit in ogenschouw nemende, zien wij geen aanknopingspunten op basis waarvan de voetbalvereniging tot de door haar opgelegde sanctie had kunnen overgaan.

Conclusie

Dat een sportvereniging niet wil worden geassocieerd met bijvoorbeeld mishandeling en drugssmokkel, ook als dit in de privésfeer plaatsvindt, is begrijpelijk. Het is echter de vraag of de sportvereniging in dit kader een sanctie voor een dergelijke gedraging op kan leggen. Of een sanctie kan worden opgelegd aan een lid van een vereniging is sterk afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Als de privégedraging betrekking of invloed heeft op het lidmaatschap van het lid, heeft de vereniging daartoe ruimte. Hierbij is van belang of met de privégedraging normen zijn overtreden, wat de aard van de privégedraging is, wat de aard van het lidmaatschap en wat de hoedanigheid van het lid zelf is. Zoals gezegd zal iemand met een voorbeeldfunctie die de voor zijn functie geldende normen overtreedt, eerder uit zijn lidmaatschap kunnen worden ontheven dan een 'normaal' lid zonder bijbehorende functies of bijbehorend aanzien. In dit kader kan een parallel worden getrokken met het arbeidsrecht: de werkgever kan, indien er een verband bestaat tussen de privégedraging en de werksfeer, arbeidsrechtelijke maatregelen treffen voor een gedraging die heeft plaatsgevonden in de privésfeer. Het sanctioneren van leden van sportvereniging wegens een gedraging in de privésfeer is weliswaar niet eenvoudig, maar zeker geen brug te ver!

40. HR 17 december 2010, ECLI:NL:HR:2010:BO1821.