

beschikking

RECHTBANK NOORD-NEDERLAND

Afdeling Privaatrecht

Locatie Groningen

Zaak\rolnummer: 9778200 AR VERZ 22-19

Beschikking van de kantonrechter van 14 juni 2022

inzake

de Staat der Nederlanden,

namens deze de Minister van Justitie en Veiligheid,

vertegenwoordigd door de heer [REDACTED] van de Dienst Justitiële Inrichtingen,

locatie [REDACTED]

gevestigd te [REDACTED]

verzoekster,

hierna DJI te noemen,

gemachtigde: mr. H. Hansma, jurist arbeidsrecht bij DJI,

tegen

[REDACTED]
[REDACTED]
wonende te [REDACTED]

verweerder,

hierna [REDACTED] te noemen,

gemachtigde: mr. W. Roozeboom, advocaat te Schiedam.

1. Het procesverloop

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift, ingekomen ter griffie op 29 maart 2022;
- het verweerschrift;
- de mondelinge behandeling op 17 mei 2022, in aanwezigheid van partijen (DJI vertegenwoordigd door [REDACTED]) en hun gemachtigden en de ten behoeve daarvan overgelegde productie 29 door DJI;
- de door de gemachtigden overgelegde pleitaantekeningen;
- de door de griffier gemaakte aantekeningen van het verhandelde ter zitting.

1.2. Uitspraak is bepaald op heden.

2. De feiten

2.1. Het volgende staat tussen partijen vast en acht de kantonrechter van belang.

2.2. [REDACTED] geboren op [REDACTED] is op [REDACTED] in dienst getreden bij

DJI. De laatste functie die hij vervulde, is die van senior complexbeveiligder in de Penitentiaire Inrichting (PI) te [REDACTED] met een salaris per maand van € [REDACTED] bruto exclusief emolumenten.

2.3. DJI voert namens de minister van Justitie straffen en vrijheidsbenemende maatregelen uit.

2.4. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen zijn de CAO Rijk, de Ambtenarenwet, de Gedragscode Integriteit Rijk en de Gedragscode DJI van toepassing. [REDACTED] heeft bij indiensttreding de eed afgelegd, waarmee hij heeft verklaard dat hij zich als een goed ambtenaar zal gedragen.

2.5. In hoofdstuk 6 van de Gedragscode Integriteit Rijk 2020 staat onder meer het volgende:

“Gewenst gedrag: respectvol, fatsoenlijk en collegiaal

Als ambtenaar wordt van je verwacht dat je op een respectvolle manier omgaat met anderen, zowel in je contacten binnen als buiten de organisatie. Dat betekent dat je de ander serieus neemt, naar elkaar luistert en fatsoenlijk met elkaar omgaat. Verwacht wordt dat je elkaar hierin steunt en zo nodig corrigeert. Wij streven binnen de rijksoverheid collegialiteit na, samenwerking, teamgeest, openheid en een dienstverlenende instelling. Daarbij respecteer je elkaars privacy en houdt je rekening met elkaar. Je helpt elkaar waar nodig en houdt je bijvoorbeeld aan de huisregels van de organisatie.

Ongewenst gedrag

Pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld zijn uitingen van ongewenste omgangsvormen en worden niet getolereerd binnen de Rijksoverheid. De uitingen kunnen zowel verbaal als non-verbaal zijn, mondeling of schriftelijk, of digitaal. Soms gebeurt het bewust, maar soms ook minder bewust.

Welk ongewenst gedrag bedoelen we met deze woorden?

(...)

Seksuele intimidatie: *elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint gedrag dat degene tegen wie het is gericht als ongewenst ervaart. Bijvoorbeeld: seksueel getinte opmerkingen/grappen, het laten zien van seksueel getinte afbeeldingen, seksueel getinte blikken of gebaren, ongewenste aanrakingen.*

(...)

Wat kun je doen aan ongewenst gedrag?

Zorg met elkaar voor het besef dat dit soort gedrag niet acceptabel is door zelf het goede voorbeeld te geven, elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag en collega's die slachtoffer zijn van ongewenste omgangsvormen te steunen.

Het management heeft een belangrijke voorbeeldfunctie en dient ongewenst gedrag te corrigeren. Medewerkers spiegelen zich aan het gedrag van hun leidinggevenden en accepteren correctie op hun gedrag gemakkelijker als de leidinggevenden zelf het goede voorbeeld geven.

Als slachtoffer van ongewenste omgangsvormen kun je naar een vertrouwenspersoon of

je leidinggevende stappen en eventueel gebruik maken van een klachtprocedure. Wanneer is vastgesteld dat jij je tegenover anderen ongewenst hebt gedragen, kun je worden bestraft."

2.6. Op pagina 7 van de Gedragscode Dienst Justitiële Inrichtingen, november 2016, staat onder meer:

Overigens: bedreiging en intimidatie, zoals seksuele toespelingen maken, of stelselmatig negeren, zijn ook vormen van geweld. DJI staat niet toe dat medewerkers geweld gebruiken. Niet onderling, niet tegenover justitiabelen en ook niet in je privé-tijd. Uitzondering op deze regel is het geweld volgens de geweldsinstructie van de inrichting of de dienst om jezelf te verdedigen of om een situatie onder controle te krijgen.

2.7. Op pagina 20 van de Gedragscode DJI staat onder meer:

Professionaliteit is je werk bekwaam doen, je houden aan de regels en je collega's helpen zich ook aan de regels te houden. Professionaliteit is correct gebruik maken van de middelen die de dienst je ter beschikking stelt. Op de juiste manier omgaan met justitiabelen, maar ook met collega's getuigt eveneens van professionaliteit. (...) Werken bij DJI en werken met justitiabelen brengt veel morele dilemma's met zich mee. Professioneel omgaan met deze bijzondere dilemma's, vereist moreel vakmanschap. Dit soort vakmanschap is een ander vakmanschap dan het praktische vakmanschap. Het is om te beginnen erkennen dat er aan veel handelingen en gedragingen bij DJI een ethische kant zit. Vervolgens hier eerlijk over durven zijn, kwesties zorgvuldig afwegen en daarbij je eigen motivaties onder de loep durven nemen. Ook dit is professioneel handelen.

2.8. Op 23 juli 2021 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de heer [REDACTED] en de heer [REDACTED] namens DJI en [REDACTED]. Uit het gespreksverslag blijkt dat het gesprek plaatsvindt "in verband met een aantal meldingen met betrekking tot [REDACTED], er komen klachten binnen dat de afstand en nabijheid van de heer [REDACTED] ten opzichte van vrouwelijke collegat's) mogelijk grensoverschrijdend is". In dat gesprek is onder andere aan de orde gekomen dat [REDACTED] een [REDACTED] van [REDACTED] jaar, een knuffel zou hebben gegeven op het moment dat zij de "Statische Post" binnenliep. [REDACTED] heeft in dit gesprek aangegeven dat dat zou kunnen kloppen.

2.9. In een schriftelijke verklaring, gedateerd 29 juli 2021, van [REDACTED] sinds [REDACTED] vanuit een arbeidstoeleidingsproject werkzaam als [REDACTED] bij DJI, staat onder meer:

"Ik maak melding van het volgende voorval wat mij is overkomen tijdens mijn dienst in de functie van Assistent beveiliging.

De datum van het voorval weet ik niet meer, maar ik moest sleutels halen van SP2 om mijn werkzaamheden te kunnen verrichten. [REDACTED] had daar op dat moment dienst. Ik kreeg toegang tot de SP2 van hem en liep door de sluis de keuken in. Op het moment dat ik daar aanwezig was stond [REDACTED] voor mij. Van het een op andere moment omhelsde hij mij plotseling zonder dat ik hem daar op een of andere wijze toestemming voor heb gegeven. Hij pakte mij om mijn middel vast en drukte zijn lichaam tegen mij aan. Ik schrok maar ik was zo verbaasd dat mij dit overkwam dat ik hier op dat moment niets eens op kon reageren. Hij zei verder ook niks en ik heb de SP2 verlaten om mijn werkzaamheden te hervatten.

*Dit voorval heeft een aantal dagen door mijn hoofd gespookt totdat Teamleider [REDACTED] [REDACTED] mij aansprak. Hij vroeg mij of ik ook weleens lastiggevallen werd op mijn werk.
(...)*

Door het gedrag van [REDACTED] [REDACTED] voel ik mij minder veilig op mijn werk. Ik probeer hem maar te ontwijken en doe net of ik hem niet zie. Ik vind dat dit gedrag niet toelaatbaar is, en daarom heb ik hier een melding van gemaakt. Ik ben van mening dat ik geen enkele aanleiding heb gegeven in hetgeen wat mij is overkomen. Met deze melding wil ik voorkomen dat collega [REDACTED] [REDACTED] in herhaling valt bij collega's en mijzelf. Eenieder moet zich hier in de PI [REDACTED] veilig kunnen voelen, zonder geïntimideerd te worden op een seksuele manier door anderen. De stap om dit te melden was voor mij wel heel moeilijk maar ik ben achteraf blij dat ik het wel heb gedaan. Ik ben opgelucht dat ik dit heb kunnen bespreken op een vertrouwelijke wijze met teamleider [REDACTED]. Ik heb het ook thuis aan mijn ouders verteld."

2.10. Bij brief van 30 juli 2021 heeft DJI [REDACTED] met onmiddellijke ingang geschorst en hem de toegang ontzegd tot de dienstonderdelen van DJI, met behoud van salaris en overige emolumenten.

2.11. Op 4 augustus 2021 heeft er nogmaals een gesprek plaatsgevonden met [REDACTED] waarbij van de zijde van DJI de heren [REDACTED] [REDACTED] en [REDACTED] aanwezig waren. Daarbij is namens DJI aangegeven dat haar insteek is om te kijken of het mogelijk is een andere functie voor [REDACTED] te vinden, buiten DJI maar wel bij de Staat der Nederlanden.

2.12. DJI heeft vervolgens begin september 2021 het Bureau Integriteit (hierna: BI) ingeschakeld om een onafhankelijk onderzoek te laten plaatsvinden naar het gedrag van [REDACTED]. In het kader van het onderzoek hebben de onderzoekers gesproken met mevrouw [REDACTED] mevrouw [REDACTED] mevrouw [REDACTED] de heer [REDACTED].

In de verklaring van mevrouw [REDACTED] van 30 september 2021 staat voor zover van belang:

*"(...)
Een aantal weken later gebeurde het volgende. [REDACTED] zat in de SP. Hij gaf mij een deurtje voor de SP2. Toen ik door de deur van de SP2 kwam, omhelsde hij mij en pakte me stevig vast om mijn middel en drukte mijn lichaam tegen zich aan. Ik schrok enorm, ik kon gewoon niets doen. Ik dacht nog, waarom doe je dat? We zijn geen familie helemaal niets. Het was ook nog in de Corona tijd. Ik was zo perplex dat ik op dat moment niet kon reageren. En heb een hele tijd niets mee gedaan. Totdat [REDACTED] naar mij kwam en mij vroeg of ik dingen had meegemaakt met [REDACTED]. Hij zei dat als het zo was ik daar een melding van moest gaan maken. Toen heb ik die melding gemaakt.
(...)"*

In de verklaring van [REDACTED] van 18 november 2021 staat voor zover van belang:

*"(...)
Ik gaf mevrouw [REDACTED] een "hug", een algemene vorm van collega's begroeten. Ik heb meerdere collega's bij wie ik dat doe. En ik had het idee dat ik met haar goed contact had en daarom gaf ik haar ook een hug. Zo is gewoon de cultuur in de [REDACTED] (...)"*

Als ik iemand knuffel dan pak ik iemand bij de schouders vast en dan laat ik weer los. Iemand bij de middel pakken, dat doe ik niet. Dat heb ik niet gedaan.

(...)"

2.13. De bevindingen van de onderzoekers, [REDACTED] en [REDACTED] zijn vastgelegd in het rapport van 23 december 2021. [REDACTED] heeft hiervan een kopie ontvangen. De reactie van [REDACTED] op het onderzoeksrapport vormde voor DJI aanleiding om BI een aanvullend onderzoek te laten uitvoeren. De resultaten van het aanvullende onderzoek zijn vastgelegd in het rapport van 2 februari 2022.

2.14. Partijen hebben de resultaten van het onderzoek van BI op 11 februari 2022 met elkaar besproken.

2.15. Bij e-mail van 18 februari 2022 heeft DJI [REDACTED] aangeboden voor hem op zoek te gaan naar een andere werkplek dan de functie van [REDACTED] binnen de [REDACTED] en binnen DJI (met degradatie en strafverplaatsing), maar wel onder expliciete voorwaarden waaronder dat [REDACTED] zich laat begeleiden. [REDACTED] is niet op dit aanbod ingegaan, waarna DJI de onderhavige procedure heeft opgestart.

3. Het geschil

3.1. DJI verzoekt de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 sub a van het Burgerlijk Wetboek (BW), in verbinding met artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Aan dit verzoek legt DJI ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – verwijtbaar handelen van [REDACTED] zodanig dat van DJI redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

3.2. [REDACTED] verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt [REDACTED] (subsidiar) om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Voorts heeft hij (subsidiar) verzocht te bepalen dat hij gerehabiliteerd wordt overeenkomstig hetgeen is vermeld in de gedragscode DJI.

3.3. De kantonrechter zal hierna bij de beoordeling, voor zover van belang voor de uitkomst van deze zaak, nader ingaan op hetgeen partijen ter onderbouwing van hun stellingen hebben aangevoerd en aan stukken hebben overgelegd.

4. De beoordeling

4.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. In geval van ontbinding moet ook worden beoordeeld of aan [REDACTED] een transitievergoeding en een billijke vergoeding toegekend dienen te worden.

4.2. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden ontbonden als daar een redelijke grond voor is. In het BW is bepaald wat een redelijke grond is (artikel 7:669 lid 3 BW). Ook is voor ontbinding vereist dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet

mogelijk is of niet in de rede ligt (artikel 7:669 lid 1 BW). Dat laatste is in deze zaak niet aan de orde. In deze zaak gaat het om de vraag of [REDACTED] zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van DJI niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3 sub e BW). En of dit handelen als ernstig verwijtbaar moet worden gekwalificeerd.

4.3. Bij de vraag of sprake is van verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub e BW dienen alle omstandigheden van het geval betrokken te worden. Relevant daarbij zijn bijvoorbeeld:

- de ernst van het gedrag van de werknemer (relevant is daarbij bijvoorbeeld dat het gaat om moedwillig en welbewust handelen in plaats van onbewust of onvoorzichtig handelen);
- de functie van de werknemer;
- eventuele verzachtende omstandigheden (zoals dat het slechts om een enkel vergrijp ging of dat de werknemer spijt heeft betuigd);
- het (al of niet naar tevredenheid) functioneren van de werknemer;
- de duur van het dienstverband; en
- de leeftijd van de werknemer.

4.4. De kantonrechter stelt vast dat het onderzoek van BI niet alleen gericht was op de omhelzing van [REDACTED] door [REDACTED] maar ook op andere gedragingen van [REDACTED]. Uit het verzoekschrift blijkt – en ter zitting is dit desgevraagd uitdrukkelijk door DJI bevestigd – dat alléén de omhelzing van [REDACTED] ten grondslag wordt gelegd aan het onderhavige ontbindingsverzoek. Dit betekent dat de kantonrechter alleen een oordeel kan en zal vellen over de vraag of [REDACTED] met deze omhelzing zo (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld dat van DJI redelijkerwijs niet gevergd kan worden het dienstverband met [REDACTED] te laten voortduren.

4.5. Vaststaat dat [REDACTED] ergens in juni/juli 2021 - wanneer dit precies is geweest is niet bekend - [REDACTED] in de Statische Post 2 (SP2) heeft omhelsd. De SP2 is een gesloten ruimte met glazen wanden waar zich een bedieningsbalie bevindt en waar de gehele dag iemand aanwezig is om werkzaamheden uit te voeren. Om de SP2 te bereiken moet men door een zogenoemde "veiligheidssluis". De veiligheidssluis komt uit in de pantry en de pantry geeft - door middel van een gewone deur - toegang tot de SP2. [REDACTED] die werkzaam was in de SP2 heeft de deur van de veiligheidssluis die uitkomt op de pantry vanaf het bedieningspaneel geopend. In de pantry bij de gewone deur naar de SP2 heeft [REDACTED] omhelsd. [REDACTED] heeft verklaard dat hij [REDACTED] bij wijze van begroeting heeft omhelsd. Verder heeft [REDACTED] verklaard dat hij [REDACTED] nooit eerder had omhelsd maar dat volgens zijn inschatting, zijn band met [REDACTED] dusdanig was, dat hij dat kon doen. Hoe die omhelzing precies heeft plaatsgevonden, is niet komen vast te staan. [REDACTED] heeft verklaard dat [REDACTED] haar bij haar middel pakte en tegen zich aan drukte, terwijl [REDACTED] heeft verklaard dat hij [REDACTED] bij haar schouders pakte en "hugde". Uit de verklaringen van [REDACTED] volgt dat zij zich ongemakkelijk voelde bij de omhelzing en dat de aanraking ongewenst was.

4.6. De omhelzing van [REDACTED] valt als ongewenst gedrag in de categorie seksuele intimidatie zoals omschreven in de Gedragscode Integriteit Rijk (rov. 2.5.), waarvan [REDACTED] op de hoogte is. Daarmee heeft hij in strijd met die gedragscode gehandeld en in het verlengde daarvan heeft hij in strijd met zijn eed gehandeld. Maar niet elk gedrag in strijd met de Gedragscode Integriteit Rijk is per definitie ernstig verwijtbaar of dient tot ontslag te leiden. Ook dit is afhankelijk van de ernst van het gedrag in de gegeven omstandigheden. In

de Gedragscode Integriteit Rijk staat ook dat je bij ongewenst gedrag kunt worden bestraft. Er is met andere woorden sprake van beoordelingsruimte. DJI heeft aangevoerd dat de gedraging van [REDACTED] als ernstig plichtsverzuim is aan te merken en dat de arbeidsovereenkomst daarom niet in stand kan blijven.

4.7. Naar het oordeel van de kantonrechter is het omhelzen van een collega zonder te weten of die ander daarvan gediend is of daar prijs op stelt, zonder meer ongewenst gedrag. Daar kan geen twijfel over bestaan. [REDACTED] heeft de omhelzing ook als ongewenst ervaren. Dat er binnen de PI een knuffelcultuur zou heersen – wat door DJI wordt weersproken – doet daar niet aan af. Dat [REDACTED] geen seksuele bedoelingen had met de omhelzing, doet daar ook niet aan af. Het ging hier om een relatief nieuwe collega, waarvan [REDACTED] niet wist of zij een omhelzing op prijs stelde zodat [REDACTED] dat simpelweg niet had moeten doen. Temeer niet omdat [REDACTED] en [REDACTED] zich in een afgesloten ruimte bevonden, die niet eenvoudig was te verlaten. Een ongewenste aanraking in een dergelijke setting kan helemaal intimiderend en bedreigend zijn. Daarbij ging het om een collega die vanuit een arbeidstoeleidingstrajact bij DJI werkzaam was. Zij was daarmee niet alleen een arbeidsparticipant met een afstand tot de arbeidsmarkt en om die reden extra kwetsbaar, maar ook vervulde zij een lagere functie dan [REDACTED] en bevond zich daarmee in een afhankelijkheidspositie ten opzichte van [REDACTED] had, gelet op zijn jarenlange staat van dienst, kunnen en moeten begrijpen dat hij [REDACTED] niet zomaar ongevraagd kon omhelzen. [REDACTED] heeft met zijn ongevraagde omhelzing van [REDACTED] haar grenzen overschreden waardoor zij zich minder veilig voelde en dat is [REDACTED] te verwijten.

4.8. Hoewel sprake is van verwijtbaar gedrag van [REDACTED] is de kantonrechter van oordeel dat niet kan worden geconcludeerd dat sprake is van zodanig verwijtbaar handelen dat van DJI niet langer kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] voort te zetten. Redengevend daarvoor is het volgende.

4.9. [REDACTED] heeft sinds zijn indiensttreding in [REDACTED] ruim [REDACTED] jaar geleden, tot aan de omhelzing een onberispelijke staat van dienst gehad, waarbij hij zelfs bewust is beloond. Hij heeft verschillende uitmuntende beoordelingen gekregen. Er is niet eerder sprake geweest van ongewenst gedrag en van een patroon of structureel ongewenst gedrag is dan ook geen sprake.

4.10. Door de DJI is gewezen op de bijzondere werkomgeving van de PI, een gesloten setting waar medewerkers nauw moeten samenwerken, geen kant op kunnen en waar collega's volledig op elkaar moeten kunnen vertrouwen. Is dat niet het geval dan ontstaat een onveilige werkomgeving. De DJI is als werkgever verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving. Het gedrag van [REDACTED] leidt tot een gevoel van onveiligheid met alle gevolgen van dien voor de veiligheid van de werkomgeving, zulks te meer nu [REDACTED] geen inzicht in zijn eigen gedrag heeft, aldus DJI.

4.11. Het is zonneklaar dat binnen de PI sprake is van een bijzondere werkomgeving, in die zin dat de gesloten setting meebrengt dat onderling vertrouwen en respect van groot belang is voor de veiligheid van iedereen. Dat het gedrag van [REDACTED] tot een onveilige werkomgeving zou leiden, is naar het oordeel van de kantonrechter niet gebleken. Gesteld noch gebleken is dat andere (vrouwelijke) collega's zich onveilig/onprettig voelen in de nabijheid van [REDACTED] of niet met hem willen werken. Ook is niet gebleken dat zich rondom [REDACTED] veiligheidsincidenten hebben voorgedaan. Dat [REDACTED] op zoek was naar

kwetsbare medewerkers, zoals DJI stelt, is in het geheel niet komen vast te staan. [REDACTED] heeft gesteld dat collega's hem graag terug zouden zien. Weliswaar heeft de DJI gewezen op mevrouw [REDACTED] die niet meer met [REDACTED] wil werken en bang is voor represailles, maar zonder nadere onderbouwing en toelichting kan daaruit niet worden afgeleid dat [REDACTED] voor een onveilige werkomgeving zorgt.

4.12. Door DJI is aangevoerd dat uit de opstelling van [REDACTED] (zoals blijkt uit het verveerschrift) volgt dat [REDACTED] geen oog heeft voor hoe andere mensen een omhelzing kunnen ervaren en dat hij de verantwoordelijkheid bij de ander legt. Dat he [REDACTED] aan zelfreflectie ontbreekt, zoals door DJI is aangevoerd, deelt de kantonrechter niet. [REDACTED] heeft direct in het eerste gesprek aangegeven dat hij zijn excuus wil aanbieden aan [REDACTED] [REDACTED] heeft dit later herhaald. Dat [REDACTED] is blijven aangeven dat het om een omhelzing ging bij wijze van begroeting, maakt niet dat hij de ernst niet in ziet van zijn eigen gedrag. Het feit dat [REDACTED] er bij blijft dat hij geen kwade bedoelingen had wil niet zeggen dat [REDACTED] zich niet realiseert wat de impact is geweest van zijn gedrag. Ook ter zitting heeft [REDACTED] er blijk van gegeven dat hij zich inmiddels terdege realiseert dat hij niet zomaar een collega kan omhelzen of knuffelen.

4.13. Ten slotte heeft een eventuele ontbinding zeer zware gevolgen voor [REDACTED]. Niet alleen in financieel maar ook in sociaal opzicht.

4.14. Voor zover er sprake zou zijn van een vertrouwensbreuk tussen DJI en [REDACTED] kan dat niet tot een ander oordeel leiden omdat deze vertrouwensbreuk (zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel g BW) niet ten grondslag is gelegd aan het ontbindingsverzoek.

4.15. Alles afwegende leidt dit tot het oordeel dat er weliswaar sprake is van verwijtbaar handelen van [REDACTED] maar niet in die mate dat in redelijkheid niet kan worden gevergd dat DJI de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Op grond van het voorgaande valt niet in te zien dat DJI niet heeft kunnen volstaan met het opleggen van een andere minder verstreckende arbeidsrechtelijke sanctie aan [REDACTED] zoals een officiële waarschuwing of (tijdelijke) overplaatsing. Een verzoek aan de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is in dit specifieke geval een te zwaar middel.

4.16. De kantonrechter is zich bewust van het feit dat [REDACTED] sinds 30 juli 2021 geen werkzaamheden meer heeft verricht (10 maanden) als gevolg van de onderhavige kwestie en dat dit een goede terugkeer moeilijk zou kunnen maken. Deze lange duur heeft met name te maken met de duur van het onderzoek door BI. Allereerst heeft het geruime tijd geduurd voordat door DJI opdracht is gegeven voor een onderzoek door BI (begin september 2021) en vervolgens heeft de uitvoering vier maanden geduurd. In die tijd zijn vier personen, waaronder [REDACTED] gehoord. Vervolgens moest nog een aanvullend onderzoek worden verricht, terwijl de daarbij onderzochte gegevens al bekend waren tijdens het eerste onderzoek en daarin meegenomen hadden kunnen worden. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft het hele onderzoekstraject bijzonder lang geduurd. Hoewel dit ook deels het gevolg is van ziekte aan de zijde van de gemachtigde van [REDACTED], is de kantonrechter van oordeel dat één en ander veel sneller had kunnen en moeten worden opgepakt en afgerond. Het feit dat [REDACTED] nu al 10 maanden geen werkzaamheden heeft verricht mag gelet hierop niet in zijn nadeel uitvallen. Wel kan het nodig zijn dat in het kader van de terugkeer van [REDACTED] mediation of een andere vorm van begeleiding wordt ingezet. De kantonrechter gaat er van uit dat beide partijen zich er voor inzetten om het opstarten van de

werkzaamheden door [REDACTED] zo soepel mogelijk te laten verlopen. De kantonrechter wijst er op dat ook van [REDACTED] in dit kader de nodige flexibiliteit en bereidwilligheid wordt verwacht, want weliswaar is het hem niet volledig aan te rekenen dat het traject zo lang heeft geduurd maar het is wel het gedrag van [REDACTED] geweest dat aanleiding is geweest voor het onderzoek.

4.17. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van DJI zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet zal worden ontbonden. Aan een beoordeling van de subsidiaire verweren van [REDACTED] komt de kantonrechter daarom niet toe.

4.18. De proceskosten komen voor rekening van DJI, omdat zij ongelijk krijgt.

5. De beslissing

De kantonrechter:

5.1. wijst de verzochte ontbinding af;

5.2. veroordeelt DJI in de proceskosten, tot op heden aan de zijde van [REDACTED] vastgesteld op € 747,00 aan salaris gemachtigde;

5.3. verklaart deze proceskostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. I.F. Clement, kantonrechter, en op 14 juni 2022 uitgesproken ter openbare terechtzitting in aanwezigheid van de griffier.



typ: 692



Voor grisse/alschrift conform



14 JUNI 2022

De griffier.

