

RECHTSPRAAK

Verzoek ex artikel 7:673 lid 9 BW tot betaling van een billijke vergoeding van € 125.070,40 en (meer) subsidiair verzoek om werkgeefster te veroordelen tot het aanbieden van een arbeidsovereenkomst en/of betaling van een schadevergoeding, afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2019 in dienst getreden van de Staat der Nederlanden, dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI) op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Werknemer verrichtte werkzaamheden in de Penitentiare Inrichting te Alphen aan den Rijn. Met werknemer waren opleidingsafspraken gemaakt. Werknemer raakt betrokken bij diverse incidenten c.q. misstanden, waarbij hij te horen heeft gekregen dat zijn tijdelijke arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. De arbeidsovereenkomst wordt door DJI alsnog verlengd voor de duur van één jaar, met de bedoeling werknemer alsnog een kans te geven. Vervolgens doet zich weer een incident voor waarbij werknemer wordt verdacht van het tegen betaling mobiele telefoons binnen de PI te brengen. Bureau Integriteit wordt ingeschakeld, dat in december 2020 concludeert dat er voor dit incident geen bewijs was gevonden jegens werknemer. Een voorstel van DJI om de arbeidsovereenkomst in goed onderling overleg te beëindigen wordt door werknemer afgewezen. In mei 2021 ontvangt werknemer een berisping onder andere voor het overtreden van regels met betrekking tot het roken op cel. Eind juni 2022 heeft DJI werknemer bericht dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou gaan worden verlengd, waarop per direct een vrijstelling van werkzaamheden heeft plaatsgevonden. Werknemer verzet zich tegen deze beslissing en heeft zich tot de geschillencommissie gewend. De geschillencommissie stelt DJI in het gelijk. Per 1 september heeft werknemer elders een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten. Werknemer legt aan zijn verzoek ten grondslag dat DJI onzorgvuldig en ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bij de behandeling van de misstanden, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst niet is verlengd. Als er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dan stelt werknemer dat DJI in strijd met de eisen van goed werkgeverschap heeft gehandeld.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat het voor het bepalen van de (hoogte van de) billijke vergoeding in acht te nemen ernstig verwijtbaar handelen, alleen dat handelen van belang kan zijn dat in relatie staat tot de beëindiging. Dat de Hoge Raad heeft geoordeeld dat daarbij ook gewicht kan toekomen aan feiten en omstandigheden die zich hebben voorgedaan na de

mededeling aan de werknemer dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden voortgezet, doet daar volgens de kantonrechter niet aan af. Met andere woorden, van belang is of werknemer aannemelijk heeft gemaakt dat zonder de door hem gestelde ernstig verwijtbare gedragingen van DJI zijn arbeidsovereenkomst wel was voortgezet. Met DJI, en de geschillencommissie, is de kantonrechter van oordeel dat DJI in redelijkheid heeft kunnen besluiten om de arbeidsovereenkomst met werknemer niet voort te zetten. De kantonrechter begrijpt het subsidiaire verzoek aldus dat werknemer van mening is dat DJI op grond van handelen in strijd met goed werkgeverschap hem alsnog een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou moeten aanbieden en aanvullend een schadevergoeding moet betalen. Aan dit verzoek liggen dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen grond om DJI te veroordelen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Het verzoek tot schadevergoeding wordt afgewezen omdat dit onvoldoende is gemotiveerd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:3219

Zaaknummer: 9564315/EJ VERZ 21-85585

Rechters: P.M. Frinking

Advocaten: M.C. Wetting en E. Bergsma

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:673 lid 9 BW