

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding toegekend na ontslag op staande voet na verboden inzage dossiers door werkneemster jeugdzorginstelling. Er is te weinig rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werkneemster.

Feiten

Werkneemster is per 2002 in dienst getreden bij William Schrikker Stichting Jeugdbescherming & Jeugdclassering (hierna: WSS) in de functie van jeugdzorgwerkster. Werkneemster is op 16 oktober 2025 op staande voet ontslagen. Werkneemster werd verweten zich meermaals ongeoorloofd toegang te hebben verschaft tot dossiers van cliënten buiten haar kernteam, zonder dat er sprake was van een behandelrelatie. Ook had werkneemster geen tijdige melding gedaan van haar persoonlijke betrokkenheid bij bepaalde dossiers, en tijdens het gesprek over de integriteitsschendingen nagelaten openheid van zaken te geven. Werkneemster berust in het ontslag op staande voet, maar verzoekt een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging. WSS verzoekt de kantonrechter werkneemster te bevelen een schriftelijke verklaring aan WSS af te geven waarin staat dat zij niet meer beschikt over bedrijfsinformatie in de ruimste zin van het woord en om werkneemster te gebieden om op haar beide LinkedIn-profielen de juiste data van indiensttreding en uitdiensttreding te vermelden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het naar haar privé-e-mail sturen van een e-mail vormt geen dringende reden. Van een link tussen de e-mail en WSS is niet gebleken. WSS betwist niet dat werkneemster als ervaren medewerkster vaak door anderen werd gevraagd mee te kijken in een dossier. Alle inzagen worden gelogd. Hierdoor is niet eenvoudig te bepalen of werkneemster al dan niet een zakelijke reden had. Werkneemster heeft erkend een aantal keer zonder zakelijke reden in dossiers te hebben gekeken. Dit betrof echter gedrag gedurende een eerdere arbeidsovereenkomst dan de arbeidsovereenkomst waar werkneemster uit ontslagen is. Dat werkneemster in bepaalde dossiers heeft gekeken van personen met wie haar zoon een conflict had, verklaart zij met de ernstige PTSS- en angstklachten die zij door het conflict (vuurwapenincident) had. Werkneemster wilde in het dossier lezen of degene met wie haar zoon het conflict had in de buurt verbleef. Het zonder zakelijke reden in dossiers kijken mag niet. Om te kijken wat het gevolg moet zijn van die verkeerde keuze moet echter niet alleen naar de verkeerde keuze zelf gekeken worden, maar naar alle omstandigheden van het geval. In dat kader is ontslag een te vergaande maatregel geweest. Werkneemster heeft

hulp gezocht bij WSS en heeft haar privésituatie dus niet verborgen gehouden. WSS had enige compassie mogen tonen. WSS is uiteraard verantwoordelijk voor het welzijn van haar pupillen en ongeoorloofd kijken in dossiers van die pupillen mag niet, maar WSS moet zich naast die verantwoordelijkheid ook als goed werkgever jegens werkneemster gedragen. Dat heeft WSS niet (voldoende) gedaan. WSS heeft te eenzijdig naar de situatie gekeken en te snel gegrepen naar het uiterste middel, ontslag op staande voet. De transitievergoeding wordt toegekend, evenals een billijke vergoeding. In de hoogte van de billijke vergoeding speelt mee dat werkneemster geen inzicht geeft in waarom zij niet terug wil naar WSS. Dit hoeft uiteraard niet, maar zonder een dergelijke toelichting gaat de kantonrechter er voorzichtig van uit dat zij inmiddels een andere bron van inkomsten heeft. Onderbouwen waarom voor een bepaald bedrag aan billijke vergoeding gekozen wordt, is altijd lastig, maar zoals gezegd: de kantonrechter vindt het in dit geval gelet op de omstandigheden passend om € 10.000 bruto toe te wijzen. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegekend op basis van een opzegtermijn van twee maanden. De door WSS verzochte verklaring wordt afgewezen, als werkneemster over informatie van WSS beschikt mag zij daar hoe dan ook niets mee doen, een verklaring doet daar niets aan af. Ook het verzoek ten aanzien van het LinkedInprofiel wordt afgewezen, dat profiel maakt geen onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Op welke manier het WSS schaadt dat op de LinkedIn-profielen van werkneemster informatie staat die in de ogen van WSS niet klopt, brengt WSS niet naar voren. WSS wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:1245

Zaaknummer: 1981082 VZ VERZ 25-6991

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: C.P. Zwaanswijk, A.D. Putker-Blees en A.L. Schingenga

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW