

## RECHTSPRAAK

***Mocht InterXion werknemer op staande voet ontslaan wegens het weigeren van een training over discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving? Instructierecht.****Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2016 in dienst getreden bij InterXion Headquarters B.V. (hierna: InterXion) als senior manager Global IT Compliance. Zijn laatstverdiende salaris bedroeg € 8.379,67 bruto per maand, inclusief vakantietoeslag. Daarnaast ontving hij maandelijks een bonus van € 873,75 bruto en een *long term incentive* van € 415,94 bruto. In maart 2024 is tegen werknemer een klacht ingediend door een collega uit zijn team. Werknemer reageert daarop met een bericht aan HR dat hij niet langer met die collega wenst samen te werken. Er wordt een onderzoek ingesteld. Vervolgens heeft HR eind maart intern - en niet aan werknemer - een e-mail gestuurd met het advies om werknemer een waarschuwing op te leggen en hem te instrueren een training te volgen. Begin april verzoekt werknemer te worden geïnformeerd over de status van het onderzoek en geeft daarbij aan dat de situatie impact heeft op zijn gezondheid. Werknemer verzoekt een kopie van het gevolgde klachtenprotocol en de onderzoeksresultaten. Eind april 2024 krijgt werknemer met betrekking tot de klacht een officiële waarschuwing en de opdracht een toepasselijke training te volgen. Werknemer meldt zich ziek. De bedrijfsarts adviseert partijen met elkaar in gesprek te gaan. In juni vindt er een gesprek plaats. Werknemer geeft aan dat hij zich niet herkent in de beschuldigingen en dat hij daarom niet bereid is om de opgelegde training te volgen. InterXion waarschuwt werknemer dat de weigering kan leiden tot disciplinaire maatregelen. Half juli ontvangt werknemer deels zwartgelakte gespreksverslagen van het onderzoek. Op 25 juli 2024 heeft een eerste (en tevens laatste) mediationgesprek tussen partijen plaatsgevonden. In een verslag van 17 september 2024 heeft de bedrijfsarts opgenomen dat er geen sprake (meer) is van arbeidsongeschiktheid. InterXion schakelt vervolgens een trainer in en verplicht werknemer deel te nemen aan de training. Partijen bereiken geen overeenstemming. Werknemer stelt dat hij de training niet zal volgen en verwijst naar het oordeel van de bedrijfsarts dat hij pas belastbaar is nadat het arbeidsconflict is opgelost. Er volgt een loonstop, een laatste schriftelijke waarschuwing en uiteindelijk op 15 oktober 2025 een ontslag op staande voet wegens het niet opvolgen van redelijke instructies van de werkgever. In eerste aanleg oordeelt de kantonrechter dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven en heeft de verzochte verklaring van recht toegewezen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat InterXion wegens het geven van een ongeldig ontslag op staande voet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer en haar veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 250.000 bruto en daarnaast toekenning van de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. In hoger beroep

verzoekt InterXion primair te bepalen dat het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven en werknemer te veroordelen tot het terugbetalen van de op grond van de bestreden beschikking gedane betalingen.

### *Oordeel*

#### *De redelijke instructie en het ontslag op staande voet*

InterXion betoogt dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat de instructie aan werknemer om de training over discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving te volgen niet redelijk was, en dat het ontslag op staande voet daarom onterecht is gegeven. Het hof is van oordeel dat de instructie van InterXion aan werkgever om een training te volgen over discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving onder de gegeven omstandigheden niet als redelijk kan worden aangemerkt. Het (herhaaldelijk) weigeren om aan deze instructie te voldoen levert dan ook geen dringende reden voor een ontslag op staande voet op.

#### *De klacht en het onderzoek*

Het hof stelt voorop dat een werkgever in de situatie dat een werknemer een klacht tegen een andere werknemer heeft ingediend, zorgvuldig te werk dient te gaan en dat de te volgen procedure voor alle betrokkenen voldoende duidelijk dient te zijn. Dit was niet het geval. InterXion heeft geen inzicht gegeven in haar (interne) klachtenprotocol, ook niet nadat daarom herhaaldelijk was verzocht, terwijl zij heeft gesteld dat een dergelijk protocol wel bestaat. Ook in hoger beroep heeft InterXion nagelaten haar klachtenprotocol over te leggen, zodat het hof niet kan nagaan in hoeverre dit protocol is gevolgd. In het kader van het onderzoek heeft vervolgens op 27 maart 2024 een gesprek plaatsgevonden. Doordat InterXion werknemer vooraf niet naar behoren heeft geïnformeerd, heeft hij zich niet (deugdelijk) kunnen voorbereiden op het gesprek over de klacht en heeft hij bovendien niet kunnen overwegen of hij zich door iemand wilde laten vergezellen of bijstaan. Het hof overweegt dat InterXion ook na afloop van het gesprek met werknemer onzorgvuldig heeft gehandeld. Het hof is van oordeel dat de wijze waarop InterXion het onderzoek heeft verricht en vastgelegd, onzorgvuldig is geweest. Het onderzoek bestond volgens InterXion (slechts) uit een gesprek met klaagster en het gesprek met werknemer. Het hof gaat voorbij aan het standpunt van InterXion dat het onderzoek kon worden afgerond omdat werknemer de aantijgingen uit de klacht in het gesprek van 27 maart 2024 had bevestigd. Werknemer heeft dit betwist. InterXion heeft voorts nagelaten om naar aanleiding van de ingediende klacht en het daarop gevolgde onderzoek passende maatregelen te treffen in de samenwerking tussen klaagster en werknemer. Het hof komt tot de conclusie dat InterXion op meerdere punten ernstige steken heeft laten vallen bij de afhandeling van de klacht. InterXion heeft het onderzoek onzorgvuldig uitgevoerd, werknemer is onvoldoende gehoord en InterXion heeft onvoldoende rekening gehouden met zijn belangen. Het hof acht dit alles in onderlinge samenhang gezien ernstig verwijtbaar. Tegen deze achtergrond kan de training over discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving niet worden aangemerkt als redelijke instructie. Na een uitvoerig

motivatie stelt het hof de billijke vergoeding vast op € 250.000 bruto, wat betekent dat werknemer € 25.000 bruto moet terugbetalen. InterXion wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 734,65 bruto aan transitievergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 28-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2026:1136

**Zaaknummer:** 200.355.580/01

**Rechters:** A.L. Bervoets, A.E.F. Hillen en R.L. de Graaff

**Advocaten:** L.H.F. Stuurop en H. Zobuoglu

**Wetsartikelen:** 7:66o BW en 130, 347 en 353 Rv