

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Geen ernstig verwijtbaar handelen Van Lanschot Kempen N.V. Geen sprake van schending van de Wet bescherming klokkenluiders.*Feiten*

Werknemer is per 1 april 2001 in dienst getreden bij Van Lanschot Kempen N.V. (hierna: VLK). In de loop van 2024 ontstonden zorgen over het functioneren van werknemer, zo blijkt uit matige beoordelingen. Vervolgens werd een verbetertraject gestart. Tijdens dat traject ontstonden conflicten over feedback en verslaglegging. Nadat werknemer een incidentmelding tegen zijn leidinggevende had gedaan is het verbetertraject beëindigd. Meldingen van werknemer in het kader van incident- en klokkenluidersmeldingen zijn door VLK als onderdeel van een arbeidsconflict geclassificeerd. VLK verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d- dan wel g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod staat niet aan ontbinding in de weg, omdat de ontbinding geen verband houdt met de ziekte van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Zowel uit het dossier, de tussen partijen gevoerde correspondentie als hetgeen tijdens de mondelinge behandeling is besproken, is naar het oordeel van de kantonrechter genoegzaam gebleken dat tussen partijen een onoverbrugbaar verschil van inzicht bestaat. Over de houding en opstelling van werknemer is tussen partijen meerdere malen gesproken, maar deze gesprekken, terugkoppelingen en feedback hebben niet tot verandering geleid. Nadat het verbetertraject voortijdig is beëindigd, de onderhandelingen over een vertrekregeling zijn mislukt en werknemer bij de bedrijfsarts heeft aangegeven dat zijn re-integratiedoel terugkeer in het eigen werk is, zijn partijen op advies van de bedrijfsarts met mediation gestart om overeenstemming over het re-integratiedoel te bereiken. Deze mediation heeft echter niet tot een oplossing en evenmin tot verbetering van de arbeidsverhouding geleid. VLK heeft zich gelet op het voorgaande voldoende ingezet om de verstoorde arbeidsverhouding met werknemer te verbeteren. Bovendien blijkt uit het feit dat werknemer elk gesprek in het kader van het verbetertraject zonder medeweten van VLK heeft opgenomen dat werknemer zelf weinig vertrouwen meer had in VLK. Daarnaast verlangt werknemer zelf ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de cumulatiegrond, wat eveneens wijst op een gebrek aan vertrouwen en een wens tot beëindiging van het dienstverband. Van ernstig verwijtbaar handelen door VLK is geen sprake geweest. Er was voldoende aanleiding om werknemer op zijn functioneren aan te spreken, het verbetertraject is zorgvuldig opgezet en hij kreeg reële

kansen om zich te verbeteren. Ook de gestelde schendingen van de klokkenluidersregelingen en de AVG leveren geen ernstig verwijtbaar handelen op. De klokkenluidersmelding van werknemer had met zijn eigen functioneren en communicatie met VLK te maken maar zag niet op een algemene misstand. Werknemer heeft een functiecontract waarbij geen verlofsaldo wordt geregistreerd. Werknemer kan jaarlijks ter eigen discretie een ongelimiteerd aantal verlofdagen opnemen. Werknemer heeft vanaf 1 januari 2020 jaarlijks gemiddeld 22 dagen opgenomen, wat meer is dan het wettelijk minimum. De kantonrechter stelt daarom vast dat werknemer in ieder geval sinds 1 januari 2020 in staat is gesteld om daadwerkelijk vakantie op te nemen. Omdat werknemer een onbeperkt aantal vakantiedagen per jaar kan opnemen en hij sinds 1 januari 2020 jaarlijks gemiddeld meer dan het minimum heeft genoten, zijn er naar het oordeel van de kantonrechter geen opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen. Voor de periode vóór 1 januari 2020 is de vordering verjaard. Daarbij geldt dat werknemer in die jaren kennelijk ook in staat is gesteld om daadwerkelijk voldoende vakantie op te nemen, gelet op zijn eigen stellingen hierover. De vordering tot uitbetaling van opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen wordt dan ook afgewezen. Omdat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door VLK geen sprake is, wordt geen billijke vergoeding toegekend. De transitievergoeding wordt, uitgaande van de gemiddelde bonus, toegekend. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5366

Zaaknummer: 12004801 EA VERZ 25-1432

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: P.W.H.M. Willems en M.M. Floors

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b lid 6 BW