

RECHTSPRAAK

Werkgever 'Justid' treft een ernstig verwijt met betrekking tot het niet voortzetten van de arbeidsrelatie. Afhandeling melding grensoverschrijdend gedrag.*Feiten*

Werkneemster (met status arbeidsgehandicapt) is op 1 maart 2025 als managementondersteuner So7 (directiesecretaresse) in dienst getreden bij de Justitiële Informatiedienst van het Ministerie van Justitie en Veiligheid (hierna: Justid) op basis van een jaarcontract. Het loon bedraagt € 3.564,00 bruto per maand. Het dienstverband betrof aanvankelijk 24 uur per week. Per 1 april 2025 is dit uitgebreid naar 32 uur per week en per 1 juni 2025 naar 36 uur per week. De cao Rijk is van toepassing. In haar arbeidsvoorwaarden staat: "Het betreft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar. Bij ongewijzigde omstandigheden en goed functioneren wordt deze op 01.03.2026 omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd." In oktober 2025 meldt werkneemster bij haar direct leidinggevende een incident van seksuele intimidatie door een collega. Deze collega is adviseur directie IHH en vertrouwenspersoon binnen Justid. Justid heeft naar aanleiding van de melding op 10 oktober 2025 een vooronderzoek gestart. Justid nam aanvankelijk maatregelen, zoals een contactverbod en tijdelijke beperkingen voor de betrokken collega. Later werden verschillende maatregelen weer opgeheven, terwijl werkneemster zich nog steeds onveilig voelde. Zij is op 5 november 2025 ziek uitgevallen voor haar werk. Justid heeft bij schrijven van 22 januari 2026 het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst op 28 februari 2026 aangezegd. Werkneemster gaat ziek uit dienst en krijgt een Ziektewetuitkering. Werkneemster verzoekt haar een billijke vergoeding en een schadevergoeding toe te kennen en Justid te veroordelen tot betaling van deze vergoedingen. Justid stelt dat zij na de melding van werkneemster als goed werkgever heeft gehandeld en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

Oordeel

Werkneemster heeft aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat er een causaal verband bestaat tussen haar meldingen, de nasleep daarvan en haar ziekte enerzijds en het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst anderzijds. Na haar melding heeft Justid nagelaten haar opnieuw een veilige werkomgeving aan te bieden. Werkneemster heeft verder aangevoerd dat Justid zich onvoldoende rekenschap heeft gegeven van haar kwetsbare positie, terwijl Justid daar van meet af aan van op de hoogte was. De kantonrechter is van oordeel dat aannemelijk is dat er een causaal verband is tussen het incident, de nasleep en de ziekte enerzijds en het besluit om de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten anderzijds. Justid heeft onvoldoende kunnen

uitleggen waarom het contract niet werd verlengd. Ook de in de procedure genoemde "organisatorische en continuïteitsoverwegingen" werden niet concreet onderbouwd. De kantonrechter oordeelt dat Justid, in aanmerking genomen de bijzonder kwetsbare situatie waarin werkneemster door het incident terecht was gekomen, toch te weinig begrip heeft getoond voor haar bijzondere en kwetsbare positie. Aannemelijk is dat het incident en de nasleep (inclusief het inadequate optreden van Justid) geleid hebben tot een sterke achteruitgang van de gezondheidstoestand van werkneemster. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 50.000 bruto toe. Een aanvullende schadevergoeding wordt afgewezen, omdat de billijke vergoeding volgens de rechter voldoende compensatie biedt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4928

Zaaknummer: 12203858 \ EJ VERZ 26-73

Rechters: U. van Houten

Advocaten: mr. M.A.P. Haddink en J. Nijland

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:668 BW, 7:681 BW, 4 Wgbh/cz en 10 Wgbh/cz