

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wordt afgewezen omdat na zorgvuldig onderzoek niet vaststaat dat de werknemer zich aan de verweten gedraging heeft schuldig gemaakt en de gestelde arbeidsrelatieverstoring door opstelling van de werkgever is veroorzaakt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 1998 in dienst bij DJI als inrichtingsbeveiligers. Werknemer raakte betrokken bij een incident met een jeugdige gedetineerde. Tijdens dit incident hebben werknemer en zijn collega's de gedetineerde op de grond onder controle gebracht en geboeid vanuit zijn slaapkamer naar de isolatiecel getransporteerd. De gedetineerde liep daarbij letsel op aan zijn gezicht en kaak en deed daarvan aangifte bij de politie. DJI heeft werknemer vervolgens geschorst en later vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. Ook is medegedeeld dat Bureau Integriteit (BI), vanwege het vermoeden van schending van integriteit, een onderzoek zal instellen. BI heeft het onderzoeksrapport op 30 oktober 2025 afgerond. Uit de verklaringen van getuigen en betrokkenen, de camerabeelden en de bevindingen van de forensisch arts is geen volledig eenduidig beeld van het incident naar voren gekomen. DJI heeft tijdens een gesprek op 25 november 2025 aangegeven de arbeidsovereenkomst met werknemer te willen beëindigen. DJI heeft een niet onderhandelbaar beëindigingsvoorstel gedaan en daarbij aangegeven dat een verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter zou worden ingediend indien werknemer het voorstel niet zou accepteren. Werknemer heeft het voorstel niet geaccepteerd. Op 13 februari 2026 heeft DJI een nieuwsflits gepubliceerd waarin zij aangeeft besloten te hebben de arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemers te beëindigen. Werknemer is naar aanleiding van de aangifte strafrechtelijk vervolgd. De politierechter heeft werknemer vervolgens vrijgesproken. In deze procedure verzoekt DJI primair de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding. Subsidiair volgt een beroep op de g-grond.

Oordeel

DJI verzoekt primair ontbinding op grond van verwijtbaar handelen van werknemer, zodanig dat van DJI in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. DJI maakt werknemer twee verwijten, die samengevat als volgt luiden: (1) werknemer heeft niet gepast geweld gebruikt tegen de jongere; en (2) werknemer heeft niet naar waarheid verklaard over zijn handelen, althans geen consistente verklaring gegeven. Dit handelen levert volgens DJI plichtsverzuim op. De kantonrechter oordeelt dat op geen enkele

manier blijkt dat werknemer de jongere een vuistslag of klap in het gezicht heeft gegeven. De jongere zelf heeft op verschillende momenten verklaard over het incident: nadat het gebeurd was, bij het doen van aangifte bij de politie en in het kader van het onderzoek door BI. Bij geen van die gelegenheden heeft de jongere verklaard dat werknemer hem zou hebben geslagen. Hij geeft consistent aan dat werknemer hem bij zijn haar heeft gegrepen. Ook de andere betrokkenen, waaronder collega's, ontkennen dat werknemer heeft geslagen. Tot slot verklaart ook werknemer zelf consistent dat hij de jongere niet geslagen heeft. Ook BI heeft na uitvoerig en langdurig onderzoek niet kunnen vaststellen dat werknemer de jongere heeft geslagen. De kantonrechter acht ook van groot belang dat de politierechter werknemer heeft vrijgesproken van eenvoudige mishandeling. Hoewel deze vrijspraak niet automatisch betekent dat er geen sprake kan zijn van verwijtbaar handelen door werknemer (waarbij ook relevant is dat DJI meerdere gedragingen van werknemer aan haar verzoek ten grondslag legt), is de vrijspraak door de politierechter uiteraard wel degelijk relevant.

Met betrekking tot het tweede verwijt oordeelt de kantonrechter als volgt. De kantonrechter overweegt dat DJI ervan uit lijkt te gaan dat werknemer bewust niet de waarheid vertelt, dat hij bewust liegt. Alleen een dergelijke stelling past immers bij verwijtbaarheid als grondslag voor ontbinding. DJI miskent echter de beperkingen die het menselijk geheugen van nature heeft. Daar is in de (neuro)psychologie wetenschappelijk onderzoek naar gedaan. Herinneringen kunnen worden veranderd, elke keer dat je ze ophaalt. De kantonrechter constateert dat geen van de betrokkenen geheel in lijn met de camerabeelden heeft verklaard. Ook verklaart de jongere zelf niet in lijn met de camerabeelden. Het ontbindingsverzoek is niet toewijsbaar op de primaire grondslag van verwijtbaar handelen van werknemer, nu daar geen sprake van is.

Voor een ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding is nodig dat er niet alleen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar ook dat die zodanig en duurzaam is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daar is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van. De door DJI na 9 april 2025 ingeslagen weg heeft geleid tot de situatie zoals die vandaag de dag is. Het is volkomen terecht dat DJI de veiligheid van de jongere tot prioriteit maakt en signalen dat daar inbreuk op wordt gemaakt serieus neemt en gedegen laat onderzoeken. Op het moment dat daar een rapport uit volgt met de conclusies zoals verwoord in het rapport van BI in deze zaak, moet DJI echter in staat zijn om een open en rechtvaardige afweging te maken. Uit het rapport van BI volgt niet dat werknemer de jongere heeft geslagen. Desalniettemin houdt DJI vol dat dit wel is gebeurd. Geen van de betrokkenen heeft consistent verklaard, ook de jongere niet, maar DJI volgt de verklaring van de jongere wel en die van werknemer niet. DJI heeft een eigen verantwoordelijkheid om de inhoud van het rapport van BI te vertalen naar wat er arbeidsrechtelijk moet gebeuren. DJI heeft naar het oordeel van de kantonrechter ten onrechte gekozen voor de weg naar beëindiging van het dienstverband. DJI verwijt werknemer niet in staat te zijn tot reflectie op zijn eigen gedrag, het is nu aan DJI om te laten zien dat zij zelf wél in staat is tot de gewenste reflectie. Het is aan DJI om datgene te doen wat nodig is om de gestelde verstoring te herstellen. Bovendien is tijdens de zitting gebleken dat de gestelde

verstoorde arbeidsrelatie niet bestaat op de werkvloer. Er waren vele collega's van werknemer aanwezig, waarbij duidelijk was dat zij waren gekomen om hem te steunen en dat zij uitkeken naar zijn terugkeer op de werkvloer. De kantonrechter wijst de gevorderde wedertewerkstelling toe. Nu de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden, heeft werknemer er recht op dat hij zijn werk weer kan uitvoeren.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:6377

Zaaknummer: 12098596 \ AZ VERZ 26-16

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: mr. M.E.L.U. Janssen en M.P.W. Steuten

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW