

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond na overschrijden bevoegdheden en beschuldigen collega's van fraude door klantondersteuner bij Openbaar Lichaam, na eerder afgewezen ontbindingsverzoek.

Feiten

Werkneemster is per 11 mei 2017 in dienst getreden bij werkgeefster, een openbaar lichaam, als klantondersteuner inkomen. Een ontbindingsverzoek van werkgeefster is in 2022 afgewezen. In oktober 2024 heeft werkneemster een heronderzoek uitgevoerd in het dossier 'autohandelaar'. Vervolgens heeft werkneemster dit dossier geëscaleerd naar de klantmanager omdat zij het vermoeden had dat er ten onrechte een uitkering werd verstrekt. Na een gesprek tussen werkneemster en haar direct leidinggevende over het dossier 'autohandelaar' heeft de leidinggevende de applicatiebeheerder op 13 november 2024 verzocht om het rapportageformat in dossiers met heronderzoeken aan te passen, zodanig dat er aparte kopjes in komen te staan en duidelijk is wie wat in een rapport heeft geschreven. Op 18 december 2024 heeft werkneemster bij de leidinggevende aangegeven dat er volgens haar sprake was van een ambtsmisdrijf door collega's vanwege het ten onrechte (blijven) verstrekken van een uitkering in het dossier 'autohandelaar'. Werkneemster heeft het dossier 'autohandelaar' op 24 april 2025 opnieuw geopend en hiervoor een nieuw dossier aangemaakt waarin zij vervolgens een nieuwe rapportage heeft geüpload. Op 29 april 2025 heeft werkgeefster werkneemster geschorst. In opdracht van werkgeefster heeft een bedrijfsrecherchebureau een onderzoek uitgevoerd naar een vermoeden van een integriteitsschending. Dit na een melding van een klant dat een medewerker van werkgeefster voornemens zou zijn om naar de pers te stappen, kennelijk met als doel vermeende misstanden binnen werkgeefster naar buiten te brengen. In dit kader is werkneemster op 10 juni 2025 door de bedrijfsrecherche gehoord. Op 10 juli 2025 heeft de bedrijfsrecherche een rapport uitgebracht. Uit het rapport volgt onder meer dat werkneemster haar bevoegdheden heeft overtreden. Partijen hebben vervolgens gesproken over beëindiging van de samenwerking. Werkgeefster verzoekt ontbinding op, onder meer, de g-grond. Werkneemster verzoekt afwijzing en verzoekt subsidiair, onder meer, een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft verklaard dat werkneemster, na escalatie naar de klantmanager, geen bemoeienis meer had in het dossier 'autohandelaar'. De verklaring van werkneemster dat zij desondanks een nieuw werkproces heeft aangemaakt omdat zij het dossier per abuis had afgesloten, is ter zitting voor het eerst gegeven en is niet onderbouwd. Dit wijkt af van een eerdere verklaring van werkneemster. Werkneemster heeft

haar bevoegdheden overschreden door een nieuw dossier aan te maken terwijl dat niet aan haar was. Zonder een daartoe strekkend mandaat is werkneemster buiten haar functie getreden. In dat nieuwe (openbaar) dossier heeft zij collega's met naam en toenaam beschuldigd van het gedogen van fraude. De rapportages in een dossier zijn, zoals werkgeefster heeft gesteld en werkneemster heeft erkend danwel niet gemotiveerd heeft weersproken, inzichtelijk voor collega's en, na een WOO-verzoek, ook voor de belanghebbende zelf. Doordat er maanden overheen zijn gegaan heeft werkneemster lang over de kwestie kunnen nadenken en kennelijk heeft zij er toen toch voor gekozen om op deze manier haar mening te ventileren. Door dat in een openbaar dossier te doen gaat naar het oordeel van de kantonrechter te ver. Dit heeft er dan ook in overwegende mate toe bijgedragen dat de arbeidsverhouding is verstoord. Hoewel in een eerdere beschikking is geoordeeld dat de verstoorde arbeidsverhouding door beide partijen was veroorzaakt, heeft het handelen van werkneemster de arbeidsverhouding verder verstoord. Werkneemster had, in een arbeidsverhouding die al langere tijd onder druk stond, anders kunnen en moeten handelen. Herplaatsing ligt niet in de rede, nu werkgeefster terecht heeft gesteld het vertrouwen in werkneemster te zijn verloren én werkneemster nog maar net gestart was in een nieuwe functie. Niet is gebleken dat het beëindigingsverzoek van werkgever een politiek gemotiveerd verzoek betreft. Omdat van ernstig verwijtbaar handelen geen sprake is, wordt de voorwaardelijk verzochte transitievergoeding toegekend. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend, nu werkneemster niet heeft gehandeld hoe ze had moeten handelen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8485

Zaaknummer: 12075984 AZ VERZ 26-9

Rechters: Swaanen

Advocaten: D.N.C. Doolaege en R.E. Verkerke

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder g BW en 7:673 BW