

RECHTSPRAAK

De ongepaste timing van een onderzoeksgesprek tijdens bevallingsverlof en rouw levert geen ernstig verwijtbaar handelen door werkgever op. Toewijzing ontbindingsverzoek werkneemster, maar zonder vergoedingen. Werkneemster moet wegens onbeschikbaarheid voor ander werk loon terugbetalen.

Feiten

Werkneemster is per 5 oktober 2015 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgever, die gespecialiseerd onderwijs aanbiedt. Zij verrichtte werkzaamheden voor een subsidiefonds en plaatste daarvoor boodschappenbestellingen. Tijdens haar bevallingsverlof in 2025 overleed haar pasgeboren zoon. Werkgever nodigde haar kort daarna uit voor een gesprek over mogelijk oneigenlijk gebruik van subsidiegelden. Dit gesprek vond op 26 juni 2025 plaats. Werkneemster werd met ingang van die datum voor maximaal vier weken vrijgesteld van werkzaamheden. Nadat haar gemachtigde werkgever had verzocht om werkneemster met rust te laten, werd het onderzoek gedurende haar verlof stilgelegd. Na haar verlof meldde werkneemster zich op 7 november 2025 ziek. Onderhandelingen over beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidden niet tot overeenstemming. Op 29 mei 2026 meldde zij zich per 1 juni 2026 hersteld. Zij schreef ervan uit te gaan dat zij nog steeds op non-actief stond en aanspraak hield op loon. Vanaf 2 juni 2026 had zij een andere baan. Werkneemster verzoekt ontbinding op de kortst mogelijke termijn, een verklaring voor recht dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, een transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 64.320 bruto, eventueel achterstallig loon, een eindafrekening en een neutraal en positief getuigschrift. Werkgever verzet zich niet tegen ontbinding, maar betwist ernstige verwijtbaarheid en verzoekt terugbetaling van € 21.980,99 aan onverschuldigd betaald loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft voldoende toegelicht waarom zij beëindiging wenst. Omdat werkgever geen verweer voert tegen ontbinding en geen opzegtermijn in acht hoeft te worden genomen, wordt de arbeidsovereenkomst per 1 november 2026 ontbonden, tenzij werkneemster haar verzoek uiterlijk 23 oktober 2026 intrekt. Werkgever mocht vragen stellen over bestellingen via het boodschappenaccount op naam van werkneemster. De uitnodiging hield nog geen beschuldiging van fraude of verduistering in. De timing was wel zeer ongelukkig en ongepast: werkneemster was met bevallingsverlof, haar zoon was overleden en spoed ontbrak. Daarmee is de hoge drempel van

ernstige verwijtbaarheid echter niet bereikt. Werkgever heeft haar vervolgens op verzoek met rust gelaten; van aanhoudende druk tijdens acute rouw is niet gebleken. Werkgever had duidelijker kunnen communiceren over het stilleggen van het onderzoek. Werkneemster had daarover echter ook eerder navraag kunnen doen. De vrijstelling gold uitdrukkelijk voor maximaal vier weken en was niet verlengd. Uit de medische stukken blijkt bovendien geen verband tussen haar klachten en het handelen van werkgever. De verklaring voor recht, transitievergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen. Het loonverzoek wordt afgewezen omdat werkneemster heeft erkend dat het loon niet onbetaald of opgeschort is gebleven. Werkgever moet bij ontbinding een eindafrekening en getuigschrift verstrekken, zonder dwangsommen. Een positief of neutraal getuigschrift is wettelijk niet voorgeschreven. Het tegenverzoek wordt toegewezen. Werkneemster was door haar nieuwe baan niet beschikbaar en had dit niet gemeld. Ook als het re-integratiewerk betrof, heeft zij niet onderbouwd gedeeltelijk beschikbaar te zijn gebleven. Het niet werken komt daarom voor haar rekening. Zij moet het loon over juni tot en met augustus 2026 en de tijdelijke arbeidsmarkttoelage terugbetalen, met wettelijke rente vanaf de oorspronkelijke betalingen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-10-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:14394

Zaaknummer: 12283035

Rechters: P. Joele

Advocaten: J.C. Brökling en mr. drs. S. Bholasing

Wetsartikelen: 7:671c BW