

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer wegens herhaaldelijk niet integer handelen en onvoldoende aanwezigheid tijdens werktijd.*Feiten*

Werknemer is sinds 26 juli 2021 in dienst bij het bestuur van het zelfstandig bestuursorgaan van het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (hierna: COA) als medewerker amv-opvang, aanvankelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en sinds 1 december 2022 voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst zijn de cao Sociaal Werk en diverse interne regelingen van toepassing, waaronder de Gedragscode integriteit. Deze gedragscode bepaalt onder meer dat werknemers geen privérelaties of financiële transacties met bewoners mogen aangaan en geen ondersteuning in de privésfeer mogen bieden. Werknemer heeft gedurende zijn dienstverband meerdere waarschuwingen ontvangen. In februari en oktober 2024 is hij gewaarschuwd voor het (op afbetaling) verkopen van een fiets aan een jongere, hetgeen in strijd is met de gedragscode. In oktober 2024 is daarnaast geconstateerd dat hij de locatie had verlaten voor een gesprek en deze tijd als gewerkt had geregistreerd. In november 2024 volgde een waarschuwing voor het slapen tijdens een waakdienst. Verder beschikte werknemer niet over de voor zijn functie vereiste SKJ-registratie. Hoewel hij een EVC-traject was gestart om deze registratie te behalen, heeft hij dit traject niet afgerond. Het COA was hiervan op de hoogte, maar heeft hier lange tijd niet actief op gecontroleerd. Op 11 juli 2025 heeft het COA werknemer, ondanks de bestaande aandachtspunten, een alternatieve functie aangeboden met een lager salaris, gekoppeld aan beëindiging van het dienstverband op termijn. Werknemer heeft dit voorstel niet geaccepteerd. Kort daarna, op 15 september 2025, is werknemer vrijgesteld van werk in verband met een onderzoek naar mogelijk frauduleus handelen, waaronder het onjuist registreren van uren op 29 augustus 2025. In dezelfde periode is gebleken dat werknemer zich op LinkedIn had uitgelaten over de kwestie Israël-Gaza. Daarnaast wordt hem verweten dat hij tijdens werktijd niet aanwezig was bij jongeren maar in de moestuin werkte en dat hij voedsel bestemd voor jongeren heeft genuttigd.

Het COA verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op de cumulatiegrond. Volgens het COA heeft werknemer herhaaldelijk niet integer gehandeld en ontbreekt het hem aan lerend vermogen. Werknemer betwist dat er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen en stelt dat de verwijten grotendeels onterecht of onvoldoende zwaarwegend zijn. Hij verzoekt afwijzing van het ontbindingsverzoek. Voor het geval toch wordt ontbonden, maakt hij aanspraak op vergoedingen. Daarnaast vordert hij betaling van

achterstallige onregelmatigheidstoeslag en herstel van zijn vakantiesaldo.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een redelijke grond voor ontbinding. Het verwijt dat werknemer bij indiensttreding onjuiste informatie heeft verstrekt over zijn opleiding wordt verworpen, omdat niet is gebleken dat er sprake is geweest van misleiding. Ten aanzien van de ontbrekende SKJ-registratie oordeelt de kantonrechter dat werknemer weliswaar niet proactief heeft gemeld dat hij deze niet had behaald, maar dat het COA zelf ook nalatig is geweest door hier jarenlang niet op te controleren, terwijl dit een vereiste was voor de functie. De overige verweten gedragingen worden door de kantonrechter in onderlinge samenhang beoordeeld. Daarbij wordt van belang geacht dat het COA op 11 juli 2025, ondanks de toen al bekende feiten, nog een alternatieve functie aan werknemer heeft aangeboden. Dit duidt erop dat deze feiten op dat moment niet als voldoende ernstig werden beschouwd. De gedragingen die zich daarna hebben voorgedaan, zoals het vermeend onjuist registreren van uren, het niet aanwezig zijn bij jongeren en de LinkedIn-post, zijn – ook in samenhang met eerdere gedragingen – onvoldoende zwaarwegend om ontbinding te rechtvaardigen. Hoewel werknemer op onderdelen een verwijt kan worden gemaakt, is er geen sprake van zodanig verwijtbaar handelen dat ontbinding gerechtvaardigd is. Ook van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is geen sprake, mede gelet op het eerdere aanbod van het COA. De cumulatiegrond slaagt evenmin. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen. De kantonrechter wijst wel de vordering tot betaling van de onregelmatigheidstoeslag toe, evenals de wettelijke verhoging en rente over reeds vervallen termijnen. Daarnaast wordt verklaard dat het COA ten onrechte vakantiedagen en vitaliteitsbudget heeft afgeschreven. Het COA wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:1664

Zaaknummer: 11983786 \ HA VERZ 25-180

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: C.M.A. Mertens en H.J. de Wit

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