

RECHTSPRAAK

Kerkelijke gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een kosteres wegens vermeende bedreiging en een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 september 2016 voor 18 uur per week werkzaam als kosteres bij een kerkelijke gemeente die onderdeel uitmaakt van de Protestantse Kerk in Nederland. Naast haar reguliere werkzaamheden verrichtte zij op basis van een mondelinge afspraak cateringwerkzaamheden, waarvan zij de kosten en uren rechtstreeks bij derden mocht declareren. Sinds 2021 deed zij dit via haar eigen onderneming. In 2017 en opnieuw in januari 2024 meldde werkneemster grensoverschrijdend gedrag van een gemeentelid. De formele klacht die zij hierover in mei 2024 indiende, werd begin 2025 ongegrond verklaard. Na deze meldingen verslechterden de verhoudingen tussen werkneemster en het bestuur van de kerk. Een mediationtraject kwam niet van de grond. Op 1 februari 2026 vond een incident plaats tussen werkneemster en een gemeentelid. Werkneemster bood diezelfde dag haar excuses aan. Werkgever stelde haar vervolgens op non-actief wegens een vermeende bedreiging van het gemeentelid en verzocht ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorte arbeidsverhouding. Volgens werkgever heeft werkneemster een gemeentelid bedreigd en was de arbeidsrelatie al langere tijd ernstig verstoord. Werkneemster betwist dat er sprake is geweest van een bedreiging. Daarnaast voert zij aan dat werkgever onvoldoende heeft gedaan om de arbeidsverhouding te herstellen en beroept zij zich op bescherming op grond van de Wet bescherming klokkenluiders. Voor het geval de arbeidsovereenkomst zou worden ontbonden, verzoekt zij onder meer om een billijke vergoeding en transitievergoeding. Tevens verzoekt zij wedertewerkstelling en hervatting van haar cateringwerkzaamheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster geen beroep kan doen op de Wet bescherming klokkenluiders, omdat haar meldingen betrekking hebben op een individuele kwestie en niet op een maatschappelijke misstand. Ook is er geen sprake van een voldragen e-grond. Zelfs als de door werkgever gestelde uitlatingen zouden zijn gedaan, zijn deze onvoldoende ernstig om ontbinding te rechtvaardigen. Daarbij weegt mee dat werkneemster al ruim negen jaar in dienst is, dat er sprake was van persoonlijke omstandigheden, dat zij direct excuses heeft aangeboden en dat het om een eenmalig incident gaat. Een waarschuwing of schorsing had meer voor de hand gelegen. Evenmin is sprake van een voldragen g-grond. Hoewel de arbeidsverhouding onder druk staat, heeft werkgever onvoldoende aangetoond dat de

verstoring duurzaam en onherstelbaar is. Werkgever heeft onvoldoende inspanningen verricht om de relatie te herstellen, terwijl werknemer bereid is gebleken om via mediation tot een oplossing te komen. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen. Werkgever moet werknemer binnen twee weken weer toelaten tot haar werkzaamheden. Ook moet zij haar cateringwerkzaamheden weer kunnen uitvoeren, omdat deze afspraken als arbeidsvoorwaarde gelden. De gevorderde schadevergoeding wordt afgewezen. De proceskosten van het ontbindingsverzoek komen voor rekening van werkgever.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:5376

Zaaknummer: K/4102/12121267

Rechters: H. de Jong

Advocaten: M. Hoefs en G. van den Brink

Wetsartikelen: 17e Wbk, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 2 BW