

## RECHTSPRAAK

***Werkgever schorst werknemer ten onrechte en zonder zwaarwegende grond in afwachting van een voorgenomen ontslagprocedure en moet de schorsing rectificeren.****Feiten*

Werknemer is 58 jaar en sinds 9 januari 2023 in dienst bij werkgever als clusterleider Retail, inmiddels op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hij verdient € 10.003,00 bruto per maand exclusief emolumenten bij een arbeidsduur van 38 uur per week. Werkgever is een technische dienstverlener met ongeveer 600 medewerkers. Als clusterleider Retail is werknemer verantwoordelijk voor een cluster van circa 100 medewerkers en rapporteert hij aan de operationeel directeur. Ook maakt hij deel uit van de kerngroep, waarin onder meer directieleden, clusterleiders en commerciële managers periodiek overleg voeren. Eind oktober 2025 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat hij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen wegens disfunctioneren. Daarbij heeft hij gewezen op kritiek op zijn wijze van communiceren, die volgens werkgever al in november 2023 met hem was besproken, en op verschillende incidenten in 2024 en 2025. Werknemer is niet akkoord gegaan met het beëindigingsvoorstel en heeft zijn werkzaamheden voortgezet, met uitzondering van deelname aan het kerngroepoverleg. Vervolgens hebben partijen op voorstel van werkgever mediation geprobeerd, omdat werkgever twijfelde aan het commitment van werknemer en verwachtte dat een verbetertraject of voortzetting van de arbeidsovereenkomst zou mislukken. De mediation is begin maart 2026 zonder oplossing geëindigd. Op 13 maart 2026 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat hij het dienstverband wilde beëindigen en dat hij per direct werd vrijgesteld van werk. Werknemer heeft daartegen bezwaar gemaakt en heeft de vrijstelling aangemerkt als een schorsing. Volgens werkgever ging het niet om een schorsing maar om een vrijstelling van werk, die volgens hem noodzakelijk was in het belang van de organisatie, mede vanwege onrust op de werkvloer en een inmiddels verstoorde arbeidsrelatie. In kort geding vordert werknemer dat hij weer wordt toegelaten tot zijn werkzaamheden en dat werkgever een rectificatie verstuurt over de vrijstelling.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat werknemer een spoedeisend belang heeft bij zijn vordering, omdat het gaat om toelating tot de bedongen arbeid. De rechter maakt geen juridisch relevant onderscheid tussen vrijstelling van werkzaamheden, op non-actiefstelling en schorsing: in alle gevallen wordt de werknemer niet toegelaten tot zijn werk en is er sprake van een ingrijpende maatregel. Een werkgever mag dat alleen doen als daarvoor een voldoende zwaarwegende grond bestaat. Volgens de kantonrechter heeft werkgever zo'n zwaarwegende grond

onvoldoende aannemelijk gemaakt. Dat werkgever de arbeidsovereenkomst wil beëindigen, is op zichzelf niet genoeg. Goed werkgeverschap brengt mee dat een werknemer een ontslagprocedure in beginsel vanuit een werkende situatie moet kunnen afwachten. Ook de gestelde onrust op de werkvloer en de verstoorde arbeidsverhouding zijn onvoldoende onderbouwd. Daarbij weegt mee dat werknemer na het beëindigingsvoorstel vanaf november 2025 vrijwel al zijn werkzaamheden is blijven verrichten, ook tijdens de mediation. Als zijn aanwezigheid daadwerkelijk tot ernstige onrust of een onwerkbaar situatie had geleid, had het voor de hand gelegen dat dit eerder zichtbaar was geworden. De rechter acht evenmin aannemelijk dat samenwerking met werknemer onmogelijk is geworden. Uit de verklaringen van directieleden volgt niet dat zij niet meer met hem kunnen samenwerken, terwijl werknemer bovendien al sinds november 2025 niet meer deelneemt aan het kerngroepoverleg. Omdat het ontbindingsverzoek pas later wordt behandeld en een beslissing daarop nog enige tijd op zich zal laten wachten, weegt het belang van werknemer om zijn werkzaamheden te hervatten zwaarder dan het belang van werkgever bij handhaving van de vrijstelling. De kantonrechter veroordeelt werkgever daarom om werknemer uiterlijk dinsdag 19 mei 2026 weer toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden zoals hij die sinds november 2025 heeft verricht. Aan deze veroordeling wordt een dwangsom verbonden van € 1.000 per dag of gedeelte daarvan, met een maximum van € 25.000. Daarnaast moet werkgever uiterlijk maandag 18 mei 2026 om 12.00 uur aan de betrokken personen berichten dat werknemer ten onrechte is geschorst en weer tot zijn werk wordt toegelaten, of woorden van gelijke strekking gebruiken.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 15-05-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:2846

**Zaaknummer:** 12158352 \ AV EXPL 26-19

**Rechters:** I.L. Rijnbout

**Advocaten:** K.R. Wagenaar-Bakker, F.H.A. ter Huurne en mr. C.A. Bosma

**Wetsartikelen:** 7:628 BW