

RECHTSPRAAK

Werknemer weigert structurele fysieke aanwezigheid op zijn werk ondanks afspraak vaste aanwezigheid en redelijke instructie werkgever. Verwijtbaar handelen, maar geen ernstig verwijt handelen.*Feiten*

Werknemer is per 1 oktober 2019 in dienst getreden bij werkgeefster als beleidsadviseur ICT. Bij zijn indiensttreding zijn partijen schriftelijk overeengekomen dat hij iedere woensdag en twee flexibele dagdelen per week op school aanwezig zou zijn en de overige werkzaamheden op afstand mocht verrichten. Vanaf begin 2020 werkte hij vrijwel volledig vanuit huis, waarna werkgever hem vanaf eind 2023 en opnieuw in 2025 verzocht weer structureel op school aanwezig te zijn. Werknemer weigerde dit, omdat hij meende dat een verworven arbeidsvoorwaarde was ontstaan om grotendeels thuis te werken en omdat hij zijn werkzaamheden vooral in de avond- en nachturen uitvoerde. In dezelfde periode deden zich twee incidenten voor tussen werknemer en een collega en stelde werkgever een verbetertraject in wegens kritiek op zijn communicatie, samenwerking en functie vervulling. Een op 27 november 2025 gestart mediationtraject is op 10 februari 2026 zonder resultaat geëindigd. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens de kantonrechter blijkt uit niets dat bij indiensttreding is afgesproken dat werknemer slechts tijdelijk vaste dagen in de week op school aanwezig zou zijn. Uit de overgelegde e-mails van werknemer en het addendum bij de arbeidsovereenkomst volgt dat hij vanaf indiensttreding iedere woensdag en twee dagdelen per week op school aanwezig zou zijn. De door werknemer gestelde omstandigheid dat zijn aanwezigheid verband hield met een acuut ontstane situatie en een tijdelijke vervanging in de eerste (en mogelijk tweede) week, maakt dat volgens de kantonrechter niet anders. Integendeel, de herhaalde bevestigingen van de werknemer dat hij op woensdag en twee dagdelen aanwezig is, en zijn mededeling dat hij normaliter op die dagen aanwezig is, wijzen op een structurele afspraak. Een werkgever mag werknemers bovendien een redelijke instructie geven om weer gedeeltelijk op locatie te werken. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat zijn werkzaamheden uitsluitend in de avond- en nachturen kunnen worden verricht of dat fysieke aanwezigheid medisch onverantwoord was. Door, ondanks herhaalde verzoeken, het verbetertraject en mediation, te blijven weigeren aan deze instructie te voldoen en mede gelet op de eerdere incidenten met een collega, handelt werknemer verwijtbaar. De

kantonrechter acht voortzetting van de arbeidsovereenkomst daarom niet langer van werkgever te vergen. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake, omdat werknemer door de feitelijke werkwijze sinds 2020 kon menen dat fysieke aanwezigheid niet strikt werd verlangd. Daarom behoudt hij recht op een transitievergoeding van € 17.184,09 bruto, terwijl zijn verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen. Partijen dragen ieder de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:6467

Zaaknummer: 12102870

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: L.R. Harteveld en mr. C. van der Groot-Koenig

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b lid 6 en