

RECHTSPRAAK

***Ontbinding wegens duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.
Ontruiming dienstwoning.****Feiten*

Werknemer is op 4 juli 2025 in dienst getreden bij Huttoxia de meiweg B.V. (hierna: werkgeefster). Aanvankelijk werkte hij als campingassistent, waarna hij per 15 december 2025 werd benoemd tot campingmanager tegen een salaris van € 3.234,83 bruto per maand op basis van een 38-urige werkweek. Op grond van de arbeidsovereenkomst kreeg werknemer een woning op het campingterrein ter beschikking, die hij gedurende het dienstverband mocht bewonen. In april 2026 ontvangt werknemer een officiële waarschuwing wegens meerdere kwesties. Een dag later wordt hij op non-actief gesteld. Werkgeefster stelt dat werknemer zich niet professioneel tegenover de organisatie heeft opgesteld door interne problemen niet alleen binnen de organisatie aan te kaarten, maar ook collega's, externe instanties en overheidsorganen bij het conflict te betrekken. Volgens werkgeefster is daardoor sprake van verwijtbaar handelen en een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en ontruiming van de dienstwoning. Werknemer betwist dat sprake is van een ontbindingsgrond. Volgens hem heeft hij juist misstanden aangekaart die hij als campingmanager niet kon negeren. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt hij om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Daarnaast verzoekt hij uitbetaling van de door hem opgebouwde plusuren en voortgezet gebruik van de dienstwoning, al dan niet tot het einde van 2026.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond) en ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 september 2026. Beide partijen hebben volgens de kantonrechter bijgedragen aan het ontstaan van de verstoring. Werknemer heeft de problemen onvoldoende professioneel aangepakt door collega's en externe partijen bij het conflict te betrekken in plaats van eerst intern naar oplossingen te zoeken. Anderzijds heeft werkgeefster nagelaten werknemer te begeleiden of een verbetertraject aan te bieden voordat zij hem op non-actief stelde. Omdat het wederzijdse vertrouwen volledig ontbreekt en herplaatsing niet in de rede ligt, kan van werkgeefster niet worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De Wet bescherming klokkenluiders staat niet aan ontbinding in de weg, omdat er geen sprake is van een formele klokkenluidersmelding. De kantonrechter kent werknemer wel een transitievergoeding toe, omdat de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster wordt ontbonden, maar wijst het

verzoek om een billijke vergoeding af, nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Verder oordeelt de kantonrechter dat de beheerderswoning een eigenlijke dienstwoning is, zodat werknemer deze bij het einde van de arbeidsovereenkomst moet ontruimen. Het verzoek van werknemer om de woning langer te mogen bewonen wordt afgewezen. Het tegenverzoek tot uitbetaling van de opgebouwde plusuren wordt wel toegewezen, omdat werkgeefster geen deugdelijke urenregistratie heeft bijgehouden en onvoldoende heeft aangetoond dat deze uren tijdens de sluitingsperiode van het park zijn gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6727

Zaaknummer: 12237349 \ AZ VERZ 26-90

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: M.J. Drijftholt

Wetsartikelen: 7:669 BW