

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie, waarbij de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en de loonstop onterecht was. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 15 maart 2023 in dienst bij Corendon in de functie van assistent-housekeepingmanager. Corendon maakt gebruik van uitzendkrachten via Klik Uitzendbureau. Ook de zoon van werknemer werkte via Klik en wel als room attendant. Werknemer verwerkte als assistent-manager de urenregistratie van de uitzendkrachten in Excel en stuurde deze door naar de housekeepingmanager. Op 26 augustus 2025 ontving Corendon een melding van Klik dat uren waren uitbetaald aan de zoon van werknemer, terwijl zijn handtekening niet op de presentielijsten stond. Naar aanleiding hiervan stelde Corendon een intern onderzoek in. Op 29 augustus 2025 vonden hierover twee gesprekken plaats met werknemer, waarna hij op non-actief werd gesteld. Op 8 september 2025 meldde werknemer zich ziek. De bedrijfsarts stelde vast dat sprake was van ziekte én een werkgerelateerd probleem. Geadviseerd werd een time-out in te lassen en daarna met elkaar in gesprek te gaan, eventueel onder begeleiding van een onafhankelijke derde. Na de time-out kon worden gestart met aangepast of eigen werk. Corendon nodigde werknemer vervolgens meerdere malen uit voor gesprekken. Daarbij werd ook gesproken over een mogelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer gaf aan zich te willen richten op zijn herstel en wenste via zijn advocaat te communiceren. Corendon kondigde daarop een loonstop aan indien werknemer niet in gesprek zou gaan of zijn werkzaamheden niet zou hervatten. Op 6 oktober 2025 legde Corendon een loonstop op. Werknemer maakte bezwaar en wees erop dat de op non-actiefstelling nog niet was opgeheven en dat de uitkomst van het interne onderzoek nog niet bekend was. Corendon handhaafde de loonstop. Op 28 oktober 2025 deelde Corendon de uitkomsten van het onderzoek. Er was geen fraude vastgesteld, maar Corendon bleef van mening dat werknemer verwijtbaar had gehandeld. Partijen zijn vervolgens gestart met mediation, maar dit leidde niet tot herstel van de arbeidsrelatie.

Corendon verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair wegens een combinatie van omstandigheden. Volgens Corendon is het vertrouwen in werknemer ernstig en duurzaam beschadigd. Werknemer verzoekt afwijzing van het ontbindingsverzoek. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt hij om toekenning van een billijke vergoeding. Daarnaast verzoekt hij betaling van het achterstallige loon over de periode waarin

de loonstop gold, vermeerderd met wettelijke rente en wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt stelt vast dat partijen elkaar vanaf 29 augustus 2025 steeds meer verwijten zijn gaan maken. Corendon verwijt werknemer dat hij de urenregistratie van zijn zoon heeft goedgekeurd en dat hij zich niet constructief heeft opgesteld. Werknemer verwijt Corendon dat hij ten onrechte is beschuldigd van fraude en de situatie zeer aanvallend heeft aangepakt. Hoewel het interne onderzoek zonder vaststelling van fraude is afgesloten, bleef Corendon vasthouden aan haar standpunt dat werknemer verwijtbaar had gehandeld. Ook de mediation heeft de arbeidsrelatie niet kunnen herstellen. Daarom acht de kantonrechter een vruchtbare samenwerking niet langer mogelijk. De kantonrechter oordeelt vervolgens dat Corendon ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hoewel het begrijpelijk was dat Corendon vragen had over de urenadministratie, is zij te snel uitgegaan van beëindiging van het dienstverband. In de uitnodigingen voor gesprekken werd steeds gesproken over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, terwijl werknemer had aangegeven dat dit niet bespreekbaar was. Nadat het onderzoek zonder constatering van fraude was afgesloten, had Corendon de verdenkingen moeten loslaten. In plaats daarvan bleef zij werknemer verwijten maken zonder feitelijke grondslag. Daardoor heeft Corendon werknemer geen reële kans gegeven het vertrouwen te herstellen en is de arbeidsrelatie onherstelbaar verstoord geraakt. Om die reden kent de kantonrechter werknemer een billijke vergoeding van € 7.000 bruto toe, naast de transitievergoeding.

Ten aanzien van de loonstop oordeelt de kantonrechter dat deze onterecht is opgelegd. De bedrijfsarts had geadviseerd eerst de uitkomst van het interne onderzoek af te wachten en pas daarna te spreken over een terugkeer naar het werk. Corendon sloeg deze stap over, omdat de uitkomst van het onderzoek nog niet bekend was en de op non-actiefstelling nog niet was opgeheven. Van werknemer kon daarom niet worden verlangd dat hij al in gesprek ging over de voorwaarden voor zijn terugkeer. De loonstop was daarom onterecht. Corendon wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon, de wettelijke rente en een wettelijke verhoging van 20%.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:9008

Zaaknummer: K/4102/12177617 en

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: H.I. van den Heuvel-Boonstra en mr. D. Andringa

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW , 7:671b lid 6 BW , 7:671b lid 9 BW en 7:629 BW 7:686a lid 6 BW