RECHTSPRAAK

Jarenlang gedoogde integriteitsschendingen rechtvaardigen geen ontbinding wegens verwijtbaar handelen, maar de ontstane vertrouwensbreuk wel.

Feiten

Werkneemster is sinds augustus 2016 in dienst bij werkgeefster, een landelijke sportbond, als medewerkster van het bondsbureau. Daarnaast is zij vrijwilligster bij de wedstrijdorganisatiecommissie (WOC), waarbij ook haar partner betrokken is. Na een evaluatie in april 2025 ontstaat discussie over de werkwijze van de WOC. Werkneemster meldt zich ziek en doet een integriteitsmelding over een voormalig bestuurder. Werkgeefster laat een extern integriteitsonderzoek uitvoeren, waaruit blijkt dat werkneemster haar betaalde functie en vrijwilligerswerk onvoldoende heeft gescheiden, bondsmiddelen voor nevenactiviteiten heeft gebruikt, privébetalingen heeft ontvangen en inloggegevens niet volledig heeft verstrekt. Het onderzoek wijst tevens op jarenlang onvoldoende toezicht door het bestuur, dat bekend was met haar dubbele rol. De arbeidsverhouding verslechtert en mediation mislukt. Werkgeefster verzoekt ontbinding wegens verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie daarvan. Werkneemster stelt dat haar werkwijze jarenlang is geaccepteerd en verzoekt bij ontbinding een transitievergoeding, een aanvullende vergoeding van 50% en een billijke vergoeding van € 50.000 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan ontbinding in de weg, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte en de bedrijfsarts heeft geadviseerd werkneemster hersteld te melden. Het externe integriteitsonderzoek is zorgvuldig uitgevoerd en de bevindingen zijn betrouwbaar. De dubbele rol van werkneemster, het gebruik van bondsmiddelen, de ontvangen privébetalingen en het niet volledig verstrekken van inloggegevens vormen een onwenselijke, onvoldoende transparante praktijk in strijd met de toepasselijke regels. Dit rechtvaardigt echter geen ontbinding wegens verwijtbaar handelen, omdat eerdere besturen jarenlang bekend waren met haar nevenactiviteiten en daartegen niet optraden. Hoewel werkneemster transparanter had moeten handelen en de inloggegevens had moeten verstrekken, mocht haar gedrag haar onder deze omstandigheden niet zo zwaar worden aangerekend. Wel is de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord. Werkgeefster mocht de werkwijze van de WOC begrenzen en onafhankelijk onderzoek laten uitvoeren. Werkneemster werkte hieraan onvoldoende open en transparant mee, waardoor het wederzijdse wantrouwen toenam. Mediation mislukte en herstel van de arbeidsverhouding is niet aannemelijk. Herplaatsing ligt vanwege de kleine organisatie en de

aard van het conflict niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom per 1 december 2026 ontbonden op de g-grond, met toekenning van een transitievergoeding van € 16.827,30 bruto. Een cumulatievergoeding wordt afgewezen, omdat niet op de i-grond wordt ontbonden. Ook een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat beide partijen aan de verstoring hebben bijgedragen zonder dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkgeefster moet een correcte eindafrekening en een wettelijk getuigschrift verstrekken en mag uitsluitend met toestemming van werkneemster referenties geven. De overurenclaim wordt afgewezen wegens strijd met de goede procesorde en onvoldoende onderbouwing. Partijen dragen ieder hun eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 13-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:7421
Zaaknummer: 12290480 \ AE VERZ 26-35
Rechters: C.J.M. Hendriks
Advocaten: R.D. Ouwerling en R. Raven
Wetsartikelen: 7:656 BW, 7:669 BW en 7:671b BW