

## Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 10, 2026

*Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. R. van Hemert, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.*

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2026:159](#) 05-03-2026

#### Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:567](#) 03-03-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:257](#) 03-02-2026

#### Rechtbank

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:1975](#) 02-03-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:1719](#) 24-02-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:1230](#) 23-02-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:1039](#) 20-02-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:1738](#) 20-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:718](#) 19-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:704](#) 18-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:688](#) 18-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:707](#) 18-02-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:3217](#) 18-02-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:3221](#) 18-02-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:3670](#) 18-02-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:1560](#) 17-02-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:1410](#) 12-02-2026

- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:1432](#) 11-02-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:1375](#) 11-02-2026
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:1426](#) 10-02-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:1102](#) 09-02-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:1871](#) 09-02-2026
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:3637](#) 04-02-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:889](#) 04-02-2026
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:1154](#) 04-02-2026
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:1207](#) 02-02-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:985](#) 20-01-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:957](#) 19-01-2026
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:1337](#) 16-01-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:526](#) 14-01-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:319](#) 08-01-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:11230](#) 09-12-2025
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:13687](#) 13-11-2025

## RECHTSPRAAK

### ***Functiewijziging van monteur naar projectleider doet concurrentiebeding zijn gelding verliezen: schriftelijke herbevestiging zonder aandacht voor gewijzigde functie is ontoereikend.***

#### *Feiten*

Werknemer trad op 16 augustus 1993 in dienst bij Berki als monteur buitendienst voor 40 uur per week. In zijn arbeidsovereenkomst was een concurrentiebeding opgenomen met een looptijd van vijf jaar na einde dienstverband, geldend binnen een straal van 100 km, op straffe van een boete van f 20.000 per overtreding en f 500 per dag. Per 1 januari 2013 werd hij bevorderd tot projectleider. Op 5 januari 2024 werd de arbeidsovereenkomst schriftelijk aangepast: de werkweek ging van 40 naar 36 uur, waarbij partijen verwezen naar de overige voorwaarden uit de oorspronkelijke overeenkomst van 1993. Na de verkoop van Berki aan Smeba per 1 oktober 2024 werd werknemer mondeling meegedeeld dat hij niet langer als projectleider zou fungeren, met uitzondering van twee aflopende projecten. In september 2025 mailde hij diverse klanten en leveranciers van Berki om zijn vertrek aan te kondigen en zijn nieuwe werkgever te noemen. Op 28 augustus 2025 zegde hij zijn dienstverband op per 1 oktober 2025 en trad hij in dienst bij Safe Control B.V., een directe concurrent van Berki. Berki sommeerde hem zich aan het concurrentiebeding te houden, betaalde het loon over september 2025 en de eindafrekening niet uit en legde op 10 december 2025 conservatoir bewijsbeslag op zijn bescheiden. In conventie vordert werknemer schorsing van het concurrentiebeding en betaling van het achterstallig loon over september 2025 (inclusief bonus, stand-by-vergoeding, overuren en vakantiegeld). Hij stelde primair dat het concurrentiebeding zijn geldigheid had verloren doordat het na zijn benoeming tot projectleider niet opnieuw schriftelijk was overeengekomen. Berki stelde onder meer dat het concurrentiebeding rechtsgeldig was gebleven – mede door de schriftelijke herbevestiging in januari 2024.

#### *Oordeel*

De kantonrechter stelt voorop dat een concurrentiebeding zijn geldigheid verliest wanneer er sprake is van een ingrijpende, niet-voorzienbare wijziging van de arbeidsverhouding én het

beding daardoor aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. De overgang van monteur buitendienst naar projectleider werd als ingrijpend gekwalificeerd. Waar werknemer aanvankelijk uitvoerende technische werkzaamheden verrichtte op klantlocaties, groeide zijn rol als projectleider uit tot een leidinggevende positie met klantcontact, leveranciersrelaties, aansturing van onderaannemers en eindverantwoordelijkheid voor projecten. Deze ontwikkeling was in 1993 niet voorzienbaar – temeer nu werknemer als enige monteur ooit tot projectleider werd bevorderd. Door zijn uitgebreidere functie treft het beding nu een veel groter deel van zijn arbeidsmarktpositie dan in 1993 het geval was. Handhaving zou hem ernstig belemmeren in het vinden van een gelijkwaardige werkkring, met bijbehorende taken, status en inkomen. Het beding had bij de functiewijziging in 2013 opnieuw schriftelijk moeten worden overeengekomen. Dat is niet gebeurd. De brief van 5 januari 2024 kon niet gelden als het alsnog rechtsgeldig overeenkomen van het concurrentiebeding voor de functie van projectleider. Die brief regelde enkel de teruggang naar 36 uur en verwees algemeen naar de voorwaarden uit de overeenkomst van 1993 – die betrekking had op de functie van monteur buitendienst. Aan de wezenlijk gewijzigde functie werd geen aandacht besteed. De kantonrechter schorst het concurrentiebeding met onmiddellijke ingang en veroordeelt Berki onder meer tot betaling van het achterstallig loon over september 2025.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 14-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:526

**Zaaknummer:** 11960244 \ VV EXPL 25-80

**Rechters:** L.J.P. Lambooij

**Advocaten:** M.J. Goethals-van der Kuip en mr. S.A. Poelman

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Stichting Elisabeth-Tweesteden Ziekenhuis wordt veroordeeld tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 50.000; de kantonrechter oordeelt dat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door over een langere periode een te hoge werkdruk toe te laten en de re-integratie te bemoeilijken.***

### *Feiten*

Werknemer is per 2008 in dienst getreden bij Stichting Elisabeth-Tweesteden Ziekenhuis (hierna: ETZ) in de functie van [functie 1] senior. Nadat de arbeidsomvang van werknemer op diens eigen verzoek is verminderd, is de werkdruk voor werknemer te hoog geworden waardoor hij ziek is geworden. ETZ stelt dat werknemer ziek is uitgevallen nadat hij op zijn functioneren was aangesproken. Vervolgens is in het re-integratietraject tussen partijen onmin ontstaan, waarbij werknemer vindt dat ETZ hem te veel onder druk heeft gezet. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en verzoekt, onder meer, een billijke vergoeding van € 250.000. Ook ETZ verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beide partijen hebben verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Deze zal dan ook worden ontbonden. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft ETZ ernstig verwijtbaar gehandeld. Uit de second opinion volgt dat werknemer ziek is geworden van de werkdruk. ETZ stelt dat de werkdruk niet te hoog was en dat zij verschillende maatregelen heeft getroffen om de werkdruk van werknemer te verlichten. Vaststaat dat werknemer herhaaldelijk op de werkdruk heeft gewezen en daaronder leed en leidt. Dat ETZ adequate maatregelen heeft genomen is onvoldoende gebleken. De stelling van ETZ dat het functioneren van werknemer tekortschoot, volgt in ieder geval niet uit de verslagen van jaargesprekken. ETZ had als goed werkgever de verzoeken van werknemer tot toewijzing van een andere bedrijfsarts – omdat de relatie van werknemer met de aanvankelijke bedrijfsarts gekenmerkt werd door wederzijdse irritaties – moeten inwilligen. Daarbij geldt dat niet valt in te zien dat het honoreren van het verzoek negatieve gevolgen voor haar zou hebben gehad. Datzelfde geldt voor het aanvragen van een second

opinion, dat had spoediger gemoeten. ETZ stond erop de laatste tien minuten van re-integratiegesprekken steeds aanwezig te zijn. Werknemer heeft ETZ gevraagd daarvan af te zien omdat hij zich door de aanwezigheid van zijn leidinggevende onder druk gezet voelde. ETZ heeft dat pas na een advies van de bedrijfsarts ingewilligd. De handelwijze van ETZ is ernstig verwijtbaar en heeft geleid tot de ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De uit te spreken ontbinding van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ETZ. Er wordt een billijke vergoeding van € 50.000 toegekend. Hierbij wordt rekening gehouden met de aannemelijkheid dat de arbeidsovereenkomst zonder de ernstige verwijtbaarheid van ETZ nog verscheidene maanden zou hebben voortgeduurd. ETZ had in dat geval waarschijnlijk een verbetertraject aangevangen. Ook wordt rekening gehouden met de gemiddelde matige arbeidsmarktpositie van werknemer en de transitievergoeding. De kantonrechter houdt geen rekening met de omstandigheid dat werknemer vreest dat hem geen WW-uitkering wordt toegekend, hij heeft immers zelf het ontbindingsverzoek ingediend. De verzoeken van werknemer tot veroordeling van ETZ tot betaling van een schadevergoeding wegens immateriële schade en de volledige kosten van rechtsbijstand worden toegewezen. Voor een volledige proceskostenveroordeling is geen ruimte.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 16-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:1337

**Zaaknummer:** 11839202 AZ VERZ 25-65

**Rechters:** mr. O. van der Kind

**Advocaten:** I.B.W.C. Heuvel-Rijnierse en O. Lenselink

**Wetsartikelen:** 7:671b BW en 7:671c BW

## RECHTSPRAAK

### ***Herinschalingsstelsel dat tijdvakken voor 18e levensjaar voor de helft toerekent, is niet in strijd met WGBL.***

#### *Feiten*

SG is geboren in 1969. Op 1 augustus 2002 heeft de stad Wenen hem aangesteld als arbeidscontractant. SG oefende sinds zijn 14 jaar tot en met zijn indiensttreding bij de stad Wenen andere professionele activiteiten uit dan die welke hij bij die stad uitoefende. Bij een herinschalingsbesluit is de anciënniteit voor het 18e levensjaar voor de helft meegeteld met een maximum van drie jaren. SG stelt zich op het standpunt dat dit leeftijdsdiscriminatie is. Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de artikelen 1, 2 en 6 van Richtlijn 2000/78/EG, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan een arbeidscontractant wordt ingedeeld op basis van zijn salarisanciënniteit in het bezoldigingsstelsel, wanneer die anciënniteit, om een einde te maken aan een bestaande discriminatie op grond van leeftijd, aldus wordt vastgesteld dat bepaalde in aanmerking komende tijdvakken die voorafgingen aan de aanwerving van die arbeidscontractant en vóór zijn 18e verjaardag zijn vervuld, voor de helft en met een maximum van drie jaar in aanmerking worden genomen.

#### *Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Herinschalingsstelsel dat tijdvakken voor 18e levensjaar voor de helft toerekent voor bepalen peildatum, is niet in strijd met WGBL*

Uit de regelingen blijkt dat bepaalde nauwkeurig omschreven eerdere diensttijdvakken, waaronder de tijdvakken die relevant werden geacht voor de functie waarvoor de arbeidscontractant is aangeworven, volledig in aanmerking worden genomen, terwijl „andere tijdvakken” slechts voor de helft en tot maximaal drie jaar in aanmerking worden genomen. In dit verband zij eraan herinnerd dat het volgens vaste rechtspraak de werkgever vrijstaat om enkel rekening te houden met de op het betrokken gebied verworven ervaring die de

werknemer in staat stelt zijn werkzaamheden beter te verrichten (HvJ EU 14 maart 2018, *Stollwitzer*, C-482/16, ECLI:EU:C:2018:180, punt 39). Hieruit volgt dat het Unierecht niet vereist dat alle „andere tijdvakken” in aanmerking worden genomen die volgens de stad Wenen en de Oostenrijkse regering enkel om zuiver sociale overwegingen binnen de gestelde grenzen bij de berekening van de anciënniteit worden meegeteld. Bijgevolg kan het feit dat die „andere tijdvakken” slechts voor de helft en tot maximaal drie jaar in aanmerking worden genomen, op zich geen discriminatie op grond van leeftijd vormen. Het gaat daarbij immers om de bij andere ondernemingen verworven ervaring die niet in aanmerking wordt genomen, los van de leeftijd waarop die is verworven of waarop de betrokken werknemer is aangesteld (*Stollwitzer*, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In casu kan uit geen enkel element van het dossier waarover het Hof beschikt worden afgeleid dat het onderscheid dat in de op arbeidscontractanten van de stad Wenen toepasselijke regeling van de deelstaat Wenen wordt gemaakt tussen nauwkeurig omschreven eerdere diensttijdvakken, waaronder de tijdvakken die relevant worden geacht voor de functie waarvoor de arbeidscontractant is aangeworven, en „andere tijdvakken”, op enigerlei wijze op de leeftijd van de betrokkene is gebaseerd.

Uit de regeling van 2023 volgt dat de anciënniteit in de voor de stad Wenen geldende salarisschaal in essentie wordt vastgesteld in twee stappen.

Eerst wordt overeenkomstig § 15a, leden 1, 4 en 5 DO 1994, in de versie gepubliceerd in LGBL nr. 38/2023, die krachtens § 18, leden 1 en 2, VBO 1995 van toepassing is op arbeidscontractanten, de anciënniteit in de salarisschaal in aanmerking genomen zoals die voortvloeit uit de overgang van de arbeidscontractant naar het bezoldigingsstelsel waarin de wet van 2015 tot wijziging van het ambtenarenrecht voorzag, waarin geen rekening werd gehouden met de vóór de 18e verjaardag van de arbeidscontractant opgedane ervaring.

Vervolgens wordt de aldus bepaalde anciënniteit gecorrigeerd teneinde rekening te houden met het verschil tussen de peildatum voor de overgang naar een hogere salaristrap op grond van de regeling die gold vóór de wet van 2015 tot wijziging van het ambtenarenrecht en de „referentiepeildatum”. Deze laatste datum wordt vastgesteld overeenkomstig de voorschriften van § 49v BO 1994, in de versie die is gepubliceerd in LGBL nr. 38/2023, waarbij rekening wordt gehouden met de in aanmerking komende eerdere diensttijdvakken die de arbeidscontractant na de leeftijd van 14 jaar heeft vervuld, zodat ook „andere tijdvakken” in aanmerking kunnen worden genomen wanneer deze zijn vervuld vóór de 18e verjaardag van de arbeidscontractant. Indien de aldus bepaalde „referentiepeildatum” voorafgaat aan de oorspronkelijk genomen peildatum voor de overgang naar een hogere salaristrap, wordt de anciënniteit van de contractant met dat verschil verhoogd.

Hieruit volgt dat de overname van de anciënniteit in de salarisschaal, zoals die voortvloeit uit

de overgang van de arbeidscontractant naar het bezoldigingsstelsel waarin de wet van 2015 tot wijziging van het ambtenarenrecht voorzag, mogelijksterwijs weliswaar de discriminerende gevolgen van de vóór die wet geldende regeling in stand houdt, aangezien bij de vaststelling ervan geen rekening werd gehouden met de ervaring die vóór de 18e verjaardag van de arbeidscontractant was verworven, maar dat, onder voorbehoud van verificatie hiervan door de verwijzende rechter, de correctie aan de hand van de „referentiepeildatum” het voortaan mogelijk maakt om rekening te houden met de in aanmerking komende tijdvakken die vóór de 18e verjaardag van de arbeidscontractant zijn vervuld (zie naar analogie arrest van 20 april 2023, Landespolizeidirektion Niederösterreich en Finanzamt Österreich, C|650/21, EU:C:2023:300, punten 55|59). In die omstandigheden blijkt niet dat de arbeidscontractanten die vóór hun 18e verjaardag eerdere diensttijdvakken hebben vervuld, minder gunstig worden behandeld dan arbeidscontractanten die dergelijke soortgelijke tijdvakken van vergelijkbare duur hebben vervuld na de leeftijd van 18 jaar.

#### *Conclusie*

Gelet op een en ander moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat de artikelen 1, 2 en 6 van richtlijn 2000/78, gelezen in samenhang met artikel 21 van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan een arbeidscontractant wordt ingedeeld op basis van zijn salarisanciënniteit in het bezoldigingsstelsel, wanneer die anciënniteit, om een einde te maken aan een bestaande discriminatie op grond van leeftijd, aldus wordt vastgesteld dat bepaalde in aanmerking komende tijdvakken die voorafgingen aan de aanwerving van die arbeidscontractant en vóór zijn 18e verjaardag zijn vervuld, voor de helft en met een maximum van drie jaar in aanmerking worden genomen, aangezien dit maximum van toepassing is ongeacht de leeftijd waarop de ervaring is verworven.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 05-03-2026

**ECLI:** ECLI:EU:C:2026:159

**Zaaknummer:** C-757/24

**Rechters:** M. Condrinzi, R. Frenco en A. Kornezov

**Wetsartikelen:** Richtlijn 2000/78/EG en WGBL

## RECHTSPRAAK

***De mededeling van de bedrijfsbeëindiging leidt niet automatisch tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met de nog in dienst zijnde werknemer(s). Niet gebleken is dat een ontslagvergunning is aangevraagd.***

### *Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 februari 2021 bij werkgever in dienst getreden in de functie van allround schoonmaakmedewerkster. Werkneemster is sedert 19 januari 2024 wegens ziekte arbeidsongeschikt, welke arbeidsongeschiktheid tot heden voortduurt. Bij e-mailbericht van 9 oktober 2025 deelt werkgever aan werkneemster mee dat hij haar op de hoogte wil stellen van de bedrijfsbeëindiging van werkgever. Werkneemster reageert diezelfde dag per e-mail. Werkgever betaalt vervolgens, ondanks herhaalde sommatie, sedert oktober 2025 geen loon meer aan werkneemster. Werkneemster heeft op 2 december 2025 bij het UWV een WIA-uitkering aangevraagd. Bij beslissing van 8 januari 2026 heeft het UWV aan werkgever een loonsanctie opgelegd wegens het niet nakomen van alle re-integratieverplichtingen en de periode waarin werkneemster tijdens ziekte recht heeft op loon verlengd tot en met 16 februari 2027. Werkneemster vordert veroordeling van werkgever tot betaling van loon, eindejaarsuitkering, buitengerechtigde kosten en proceskosten.

### *Oordeel*

De mededeling van de bedrijfsbeëindiging bij e-mail van 9 oktober 2025 leidt niet automatisch tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met de dan nog in dienst zijnde werknemer(s). Niet gebleken is dat werkgever een ontslagvergunning bij het UWV heeft aangevraagd en heeft verkregen (werkgever stelt daarmee bezig te zijn, maar ter zake dienende bescheiden zijn niet in het geding gebracht) dan wel dat hij de arbeidsovereenkomst met werkneemster met wederzijds goedvinden heeft beëindigd. Het vorenstaande brengt mee dat werkneemster nog in dienst is en dat werkgever haar loon dient door te betalen. Met de door werkgever geschetste financiële omstandigheden (betalingsonmacht) die hem verhinderen zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst na te komen, kan geen rekening worden gehouden. Het betreffen omstandigheden die voor rekening en risico van werkgever

komen en doen aan zijn betalingsverplichting jegens werknemer niet af. De gevorderde loondoorbetaling zal dan ook worden toegewezen. Nu betaling van diverse loonbedragen niet tijdig heeft plaatsgevonden, maakt werknemer op goede gronden aanspraak op vergoeding van de wettelijke verhoging. De gevorderde wettelijke verhoging zal tot het maximum worden toegewezen omdat er geen gronden zijn aangevoerd die tot matiging nopen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 04-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2026:1154

**Zaaknummer:** 12058990 \ CV EXPL 26-258

**Rechters:** G.M. Drenth

**Advocaten:** M.C.W.C. van Zon

**Wetsartikelen:** 7:629 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Het is aannemelijk dat werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst werkte, zodat werkgever het loon tijdens zijn arbeidsongeschiktheid had moeten doorbetalen.***

#### *Feiten*

Werknemer werkte sinds 4 augustus 2025 voor werkgever als sprinklermonteur. Hij is op 15 september 2025 van een ladder gevallen. Hij heeft daarbij zijn kaak gekneusd en zijn pols gebroken en kon daarom niet werken. Werkgever is toen gestopt met het betalen van loon en heeft ook geen re-integratieactiviteiten ondernomen. Werknemer stelt dat hij op basis van een arbeidsovereenkomst werkte. Hij eist dat werkgever wordt veroordeeld om zijn loon door te betalen. Volgens werkgever werkte werknemer niet op basis van een arbeidsovereenkomst voor hem, maar als zzp'er.

#### *Oordeel*

De kantonrechter vindt het voldoende aannemelijk dat in een gewone procedure zal worden geoordeeld dat werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor werkgever werkte (artikel 7:610 BW). De punten uit het *Deliveroo*-arrest worden achtereenvolgens behandeld: (1) de werkzaamheden hebben maar zes weken geduurd, omdat werknemer op 15 september 2025 van een ladder viel en de samenwerking daardoor direct is geëindigd; (2) het is aannemelijk dat in een gewone procedure wordt vastgesteld dat de werkzaamheden en werktijden voor een groot deel werden bepaald door werkgever; (3) werknemer was onderdeel van de organisatie en bedrijfsvoering van werkgever; (4) het is niet vast te stellen of werknemer het werk persoonlijk moest uitvoeren; (5) werknemer is zonder contract aan de slag gegaan; (6) werkgever heeft een uurtarief en werknemer stuurde wekelijks een factuur aan werkgever; (7) het uurtarief van € 27 duidt er ook niet op dat werknemer een ondernemer was; (8) werknemer liep geen commercieel risico; (9) werknemer gedraagt zich niet als werknemer; en (9) de kantonrechter oordeelt voorlopig dat de partijen geen andere omstandigheden aangevoerd hebben die relevant zijn voor het beoordelen van de vraag of er sprake was van een arbeidsovereenkomst. Als de kantonrechter rekening houdt met al deze omstandigheden, dan komt hij tot de conclusie dat het aannemelijk is dat in een gewone procedure wordt

geoordeeld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Alleen de manier waarop het loon werd betaald en de (relatief kleine) investeringen van werknemer duiden op ondernemerschap. De overige omstandigheden wijzen allemaal in de richting van een arbeidsovereenkomst. Daarbij weegt vooral zwaar dat werknemer zonder ervaring is begonnen voor werkgever, gebruikmaakte van zijn gereedschap en netwerk en zowel organisatorisch als werkinhoudelijk werd aangestuurd door werkgever. Ook vindt de kantonrechter het zwaarwegend dat het relatief lage uurtarief eenzijdig is bepaald door werkgever en dat werknemer door het fulltime werk geen reële mogelijkheid had om andere inkomsten te realiseren. Als werknemer niet van de ladder was gevallen, dan had hij in ieder geval nog zes weken op dezelfde basis voor werkgever gewerkt, heeft werkgever tijdens de zitting gezegd. De arbeidsovereenkomst zou dus in ieder geval nog zes weken hebben voortgeduurd. Dat betekent dat werkgever had loon van werknemer voor die periode had moeten doorbetalen, gedurende zijn arbeidsongeschiktheid. Het loon over die weken zal daarom worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 20-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:1738

**Zaaknummer:** 12026288 VV EXPL 25-790

**Rechters:** J.J. Willemsen

**Advocaten:** M.J.M.H. Simons en Y.W.K. Al-Suhairi

**Wetsartikelen:** 7:610 BW, 7:610b BW, 7:628 BW en 7:629 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Het ontslag van de bestuurder is rechtsgeldig, omdat Hot Networkz 3.0 de wettelijke en procedurele regels heeft gevolgd.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 2011 in dienst als salaris-en HR-manager bij Hot Networkz B.V., een dochtervennootschap van Hot Networkz 3.0 die zich richt op fieldmarketing. Vanwege ziekte van de toenmalig bestuurder van Hot Networkz 3.0, is werknemer op 3 oktober 2022 aangesteld tot bestuurder van Hot Networkz 3.0. Op 21 februari 2025 heeft werknemer zich in verband met stressklachten ziekgemeld bij medebestuurder. Op 17 maart 2025 heeft de medebestuurder per e-mail aan werknemer medegedeeld dat de algemene vergadering van Hot Networkz 3.0 zich heeft voorgenomen om werknemer op 19 maart 2025 te ontslaan als bestuurder. In de e-mail worden een aantal gronden voor het voorgenomen ontslag genoemd. Werknemer is in de gelegenheid gesteld om uiterlijk 18 maart 2025 te reageren op het voorgenomen ontslag. Op verzoek van werknemer is deze termijn verlengd tot 25 maart 2025. Werknemer heeft vervolgens op 25 maart 2025 gereageerd op het voorgenomen ontslag. In zijn reactie schrijft werknemer onder meer dat zijn terughoudendheid het gevolg was van het feit dat cruciale informatie niet met hem is gedeeld en dat het hem daarmee onmogelijk werd gemaakt om zijn rol als bestuurder naar behoren te vervullen. Werknemer is op 2 april 2025 door de algemene vergadering van Hot Networkz 3.0 ontslagen als bestuurder. Werknemer vordert – samengevat – dat het ontslagbesluit van 2 april 2025 wordt vernietigd en dat hij wordt toegelaten tot zijn gebruikelijke werkzaamheden als bestuurder van Hot Networkz 3.0. Werknemer legt aan de vordering het volgende ten grondslag. Hij is niet conform de wet uitgenodigd voor de algemene vergadering van 2 april 2025. Hij is pas op 30 maart 2025 uitgenodigd, terwijl artikel 2:225 BW een termijn van acht dagen voorschrijft. Bovendien staat in de agenda voor de vergadering slechts vermeld: “*Samenstelling bestuur (inclusief benoeming en ontslag)*”. Het was daarom niet duidelijk dat het ontslag van werknemer aan de orde zou zijn. Omdat werknemer niet aanwezig was bij de vergadering, is hij dus ontslagen zonder kennisgeving van zijn raadgevende stem (artikel 2:227 lid 7 BW). Het ontslagbesluit is ook in strijd met de redelijkheid en billijkheid (artikel 2:8 BW), omdat uit de notulen van de algemene vergadering blijkt dat werknemer is ontslagen op grond van een aantal punten

waarop hij niet heeft kunnen reageren.

### *Oordeel*

Uitgangspunt is dat de algemene vergadering van Hot Networkz 3.0 bevoegd was om werknemer te ontslaan als bestuurder. Het ontslagbesluit kan echter worden vernietigd als, zoals werknemer betoogt, er sprake is van strijd met wettelijke bepalingen die het tot stand komen van besluiten regelen of strijd met de redelijkheid en billijkheid. Beoordeeld moet dus worden of het ontslagbesluit, kort gezegd, op een juiste wijze tot stand is gekomen. De verschillende redenen waarom dat volgens werknemer niet het geval is, worden hieronder behandeld. Aandeelhouders en andere vergadergerechtigden moeten ten minste acht dagen voor de algemene vergadering worden opgeroepen. Werknemer was als bestuurder echter niet vergadergerechtigd. Deze regel is daarom niet op hem van toepassing. Het betoog van werknemer dat de oproepingstermijn ten aanzien van hem niet in acht is genomen, slaagt daarom niet. In de agenda voor de algemene vergadering stond vermeld: “*Samenstelling bestuur (inclusief benoeming en ontslag)*”. Hoewel de naam van werknemer niet werd genoemd, was voor alle vergadergerechtigden duidelijk dat dit duidde op het voorgenomen ontslag van werknemer. Het functioneren van werknemer was namelijk al enige tijd onderwerp van gesprek binnen de algemene vergadering. Ook bij werknemer kon hierover geen misverstand bestaan. Hij was immers op 17 maart 2025 door de medebestuurder op de hoogte gesteld van het voorgenomen ontslag. Gelet op deze omstandigheden levert het ontbreken van de naam van werknemer in de agenda geen strijd op met artikel 2:224 lid 1 BW. Werknemer is in de gelegenheid gesteld om tijdens de algemene vergadering zijn raadgevende stem uit te brengen. De ‘nieuwe’ gronden voor het ontslag hebben grotendeels dezelfde strekking als de aan werknemer medegedeelde gronden. Gelet op het voorgaande komt de rechtbank tot de slotsom dat Hot Networkz 3.0 de hoorplicht niet heeft geschonden. Werknemer is in de gelegenheid gesteld om te reageren op het voorgenomen ontslag. Van deze gelegenheid heeft hij op 25 maart 2025 gebruikgemaakt. Hot Networkz 3.0 heeft zich ten aanzien van het ontslagbesluit gehouden aan de geldende procedurele regels: de oproepingstermijn is niet geschonden, de agenda voldeed aan de daaraan te stellen vereisten, werknemer heeft zijn raadgevende stem kunnen uitbrengen en Hot Networkz 3.0 heeft de hoorplicht in acht genomen. De vordering tot vernietiging van het ontslagbesluit wordt daarom afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 11-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:1375

**Zaaknummer:** C/15/367426 / HA ZA 25-417

**Rechters:** C. Sijm

**Advocaten:** B.J.M. Vernooij en A.G. Moeijes

**Wetsartikelen:** 2:5 BW, 2:8 BW, 2:223 BW, 2:224 BW, 2:225 BW en 2:227 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Nieuw recht op loonbetaling tijdens ziekte voor 104 weken door onderbreking van langer dan vier weken waarin werkneemster volledig werkzaam is geweest. Verklaring van de bedrijfsarts dat de medische beperkingen al jaren een rol spelen, is te vaag en te algemeen om doorlopende arbeidsongeschiktheid aan te nemen.***

#### *Feiten*

Werkneemster is sinds 1 januari 1997 in dienst bij het team Kanton van de rechtbank Rotterdam, laatstelijk in de functie van junior gerechtsjurist. De rechtbank Rotterdam maakt onderdeel uit van de rechterlijke macht die op zijn beurt onderdeel is van de Staat der Nederlanden. Werkneemster is op 30 mei 2023 arbeidsongeschikt geraakt. Per 16 september 2024 is werkneemster door de arbo-arts volledig arbeidsgeschikt geacht en hersteld gemeld. Vanaf die datum heeft zij haar werkzaamheden weer verricht. Sinds (in ieder geval) 1 januari 2025 is werkneemster weer arbeidsongeschikt. Op 28 oktober 2025 schrijft de bedrijfsarts in een advies het volgende: *'(...) op basis van de inmiddels beschikbare medische informatie en anamnese is me duidelijk geworden dat haar medische beperkingen al sinds jaren een rol spelen en zeker sinds begin van dit jaar de verklaring zijn voor haar verminderde functioneren, niet op afspraken verschijnen, etc.'* Vervolgens is tussen partijen discussie ontstaan over de vraag of werkneemster tussen 16 september en 31 december 2024 arbeidsongeschikt moet worden geacht. De Staat meende van wel en heeft werkneemster daarom meermaals verzocht een WIA-uitkering aan te vragen (omdat volgens haar de wachttijd doorlopen was). Met ingang van 2 januari 2026 heeft de Staat het loon van werkneemster stopgezet, omdat zij nog steeds geen WIA-uitkering had aangevraagd. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werkneemster hervatting van de loonbetaling en betaling van het achterstallig loon. Zij stelt zich daarbij op het standpunt dat – door een onderbreking van meer dan vier weken – een nieuwe loondoorbetalingstermijn van 104 weken is gaan lopen.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Kern van de zaak is of werkneemster zonder deugdelijke grond nalaat een WIA-aanvraag in te dienen, en daardoor geen recht heeft op loon. Daarvoor

moet beantwoord worden of aannemelijk is dat een nieuw recht op loondoorbetaling tijdens ziekte voor een periode van 104 weken is ontstaan of dat er, vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, sprake is geweest van doorlopende arbeidsongeschiktheid. Uitgangspunt bij ziekte is dat het in beginsel de werknemer is die bepaalt of hij al dan niet (meer) arbeidsongeschikt is. Vervolgens is het aan de werkgever om, na daartoe ingewonnen advies van een bedrijfsarts, te beoordelen of hij een ziek- of herstelmelding al dan niet accepteert. Is de werkgever het met het standpunt van de werknemer, ingeval dat wordt ondersteund door de bedrijfsarts, niet eens dan ligt het op de weg van de werkgever om een deskundigenoordeel bij het UWV te vragen. Dit laatste heeft de Staat niet gedaan. Anders dan de Staat ziet de kantonrechter in de bewoordingen van het advies van de bedrijfsarts van 28 oktober 2025 onvoldoende basis om binnen het bestek van dit kort geding aan te nemen dat er vanaf 30 mei 2023 sprake is van doorlopende arbeidsongeschiktheid van werkneemster. De constatering in bedoeld rapport dat haar medische beperkingen al sinds jaren een rol spelen en zeker sinds begin van dit jaar de verklaring zijn voor haar verminderde functioneren, zijn daartoe te vaag en algemeen. Hierbij wordt betrokken dat vast staat dat werkneemster op 16 september 2024 door de bedrijfsarts arbeidsgeschikt is verklaard. Op vragen van de kantonrechter heeft de Staat verklaard dat een uitgebreide periode van opbouw van werkzaamheden daaraan vooraf is gegaan. Vervolgens heeft werkneemster sinds 16 september 2024 haar volledige uren in het team gedraaid, wat niet is weersproken. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat het er voorshands voor gehouden moet worden dat er een onderbreking van minstens vier weken is geweest en er een nieuwe loondoorbetalingsperiode van 104 weken is gaan lopen per 1 januari 2025. Bij deze stand van zaken kan niet worden aangenomen dat werkneemster zonder deugdelijke grond nalaat een WIA-aanvraag te doen. De loonstop die de Staat heeft doorgevoerd is daarom onterecht. De conclusie is dan ook dat de Staat veroordeeld zal worden tot doorbetaling van het loon. Over het achterstallige loon is de Staat de (gematigde) wettelijke verhoging van 25% verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland  
**Datum uitspraak:** 24-02-2026  
**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:1719  
**Zaaknummer:** 12063493 \ VV EXPL 26-7 (rvk)  
**Rechters:** F.J. Lourens  
**Advocaten:** V.G. Baran en mr. T. Bremers  
**Wetsartikelen:** 7:629 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer had werkgever abusievelijk aangeduid als bv en niet als eenmanszaak, maar heeft dit tijdig gerectificeerd. Vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens dwaling dan wel ontslag op staande voet zijn niet rechtsgeldig, omdat niet is bewezen dat werknemer niet aan zijn mededelingsplicht zou hebben voldaan.***

### *Feiten*

Werknemer was sinds 22 juli 2024 in dienst bij RealNetwork Services. De arbeidsovereenkomst is bij brief van 19 november 2024 door RealNetwork Services buitengerechtelijk vernietigd op grond van dwaling, en subsidiair is werknemer op staande voet ontslagen. De reden hiervoor was dat werknemer volgens RealNetworks Services zijn mededelingsplicht heeft geschonden door relevante medische informatie te verzwijgen en een verkeerde voorstelling van zaken te geven omtrent zijn eigenschappen, kennis en vaardigheden. Werknemer heeft in eerste aanleg vernietiging van het ontslag gevorderd. Ook heeft hij gevorderd dat RealNetwork Services B.V. zijn salaris weer moet doorbetalen, dan wel dat RealNetwork Services B.V. een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding moet betalen. RealNetwork Services heeft in eerste aanleg gesteld dat werknemer niet-ontvankelijk moet worden verklaard in zijn verzoeken, omdat RealNetwork Services B.V. niet de werkgever van werknemer is. Voor het geval werknemer wél ontvankelijk is, stelde RealNetwork Services dat de verzoeken moeten worden afgewezen en heeft zij op haar beurt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter oordeelde dat werknemer niet-ontvankelijk is in zijn verzoeken, omdat hij de verkeerde partij in rechte heeft betrokken (zie AR 2025-0597). Werknemer is in hoger beroep gegaan.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Werknemer is ten onrechte niet-ontvankelijkheid verklaard*

Werknemer is door de kantonrechter ten onrechte niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoek. Volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad in dagvaardingszaken kan een vergissing in de partijsaanduiding door een rectificatie worden hersteld indien (a) de vergissing onder de gegeven omstandigheden voor de processuele wederpartij kenbaar was, (b) de wederpartij door de vergissing en de rectificatie daarvan niet is benadeeld of in haar verdediging geschaad, en (c) de rectificatie tijdig heeft plaatsgevonden (zie onder meer HR 14 december 2007, ECLI:NL:HR:2007:BB4765). RealNetwork Services werd vanaf medio oktober 2024 bijgestaan door zijn advocaat-gemachtigde en wist, althans moet hebben begrepen, dat het inleidend verzoekschrift van werknemer tot hem gericht was. Dit blijkt onder meer uit het gegeven dat werknemer het adres en het KvK-nummer juist heeft vermeld, de gemachtigde van RealNetwork Services zijn verhuurdata heeft opgegeven, een verweerschrift heeft ingediend en heeft deelgenomen aan de mondelinge behandeling én werknemer RealNetwork Services in het inleidend verzoekschrift abusievelijk heeft aangeduid als besloten vennootschap en niet als eenmanszaak (terwijl er ook geen bv bestond). Dit laatste heeft (de gemachtigde van) werknemer ook tijdens de mondelinge behandeling bij de kantonrechter toegelicht. Dit alles kan naar het oordeel van het hof redelijkerwijs niet anders worden opgevat dan als een tijdige rectificatie.

#### *Vernietiging van de arbeidsovereenkomst en ontslag op staande voet zijn niet rechtsgeldig*

Vervolgens oordeelt het hof dat de buitengerechtelijke vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens dwaling niet rechtsgeldig is. Werknemer heeft namelijk gemotiveerd betwist dat hij ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst wist of kon weten dat hij wegens zijn slaapapneu de overeengekomen werkzaamheden niet zou kunnen verrichten. Daarbij heeft werknemer onweersproken gesteld dat hij bij zijn vorige werkgever(s), waar hij fulltime heeft gewerkt, naar behoren heeft gefunctioneerd en hij eerder geen ernstige hinder van zijn slaapapneu in zijn dagelijkse functioneren ervaarde. Werknemer heeft eveneens gemotiveerd betwist dat hij niet zou beschikken over de nodige capaciteiten en vaardigheden voor de functie van support engineer bij RealNetworks Services. Hoewel RealNetwork Services er terecht op heeft gewezen dat het certificaat ITIL V3, dat werknemer op zijn cv heeft vermeld, is verlopen, heeft werknemer toegelicht dat hij inmiddels het certificaat ITIL V4 heeft behaald en dat dat een vernieuwde cursus is die beter aansluit bij de ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden in de IT-wereld. RealNetwork Services heeft zijn standpunt dat werknemer niet heeft voldaan aan zijn mededelingsplicht vervolgens niet nader onderbouwd. Om dezelfde redenen is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Daarom heeft werknemer volgens het hof recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, achterstallig salaris (vermeerderd met de wettelijke verhoging van 50%) en een transitievergoeding. Tot slot oordeelt het hof dat werknemer recht heeft op een billijke

vergoeding, nu RealNetwork Services ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het gedrag van RealNetwork Services kan moeilijk anders worden geduid dan als een poging om onder zijn (betalings- en re-integratie)verplichtingen jegens zijn zieke werknemer uit te komen. De hoogte van de billijke vergoeding stelt het hof vast op een bedrag van € 35.000 bruto. Daarbij heeft het hof rekening gehouden met het gegeven dat werknemer arbeidsongeschikt was toen hij werd ontslagen, de arbeidsovereenkomst (zonder ontslag) tot 21 juli 2025 zou hebben voortgeduurd én de ernstige mate van verwijtbaarheid aan de kant van RealNetwork Services.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 03-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:257

**Zaaknummer:** 200.355.874/01

**Rechters:** F.J. Verbeek, J.S. Honée en P.Th. Sick

**Advocaten:** T. Harmankaya en M.C.V. Dornstedt

**Wetsartikelen:** 7:672 lid 11 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van werkneemster omdat zij tijdens ziekte structureel onbereikbaar bleef en niet meewerkte aan haar re-integratie.***

#### *Feiten*

Werkneemster is sinds 14 januari 2019 bij werkgever in dienst, inmiddels voor onbepaalde tijd. In de eerste week van december 2024 heeft werkneemster met de teamcoördinator gesproken over haar conclusie dat de functie niet bij haar past. Afgesproken werd dat zij zich met hulp van een coach tot 1 april 2025 kon oriënteren op een andere functie. Als dat niet zou lukken, zouden partijen spreken over beëindiging van het dienstverband met een vaststellingsovereenkomst. De teamcoördinator bevestigde dit per e-mail, waarop werkneemster op 16 december 2024 reageerde dat alles klopte. Op 4 februari 2025 meldde werkneemster zich ziek. Zij liet op 26 februari 2025 via WhatsApp weten dat het niet goed ging vanwege rugklachten. Op 11 maart 2025 verscheen zij niet op het spreekuur van de bedrijfsarts. In meerdere brieven wees de adjunct-directeur werkneemster erop dat zij bereikbaar moest zijn en gehoor moest geven aan oproepen van de bedrijfsarts. Ook kondigde hij telkens telefonisch contact aan, maar werkneemster bleek niet bereikbaar en nam zelf geen contact op. Werkgever schortte daarom per 10 april 2025 het loon op. Op 7 mei 2025 bezocht werkneemster de bedrijfsarts, die vaststelde dat zij volledig arbeidsongeschikt was. De bedrijfsarts adviseerde om contactmomenten en de invulling van de periode tot het eerder besproken einde van het dienstverband met werkneemster af te stemmen en in een plan van aanpak op te nemen. Werkneemster bleef echter onbereikbaar. Werkgever waarschuwde daarom dat het loon zou worden stopgezet en zette de loonbetaling op 23 mei 2025 daadwerkelijk stop wegens het niet meewerken aan re-integratie. Op 25 juni 2025 verscheen werkneemster opnieuw niet op het spreekuur van de bedrijfsarts. In een rapportage van 24 september 2025 concludeerde de arbeidsdeskundige van het UWV dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende waren en dat de loonstop terecht was. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens werkgever heeft

werkneemster niet voldaan aan redelijke bevelen en opdrachten die waren gericht op medewerking aan haar re-integratie en het onderhouden van contact. Sinds februari 2025 heeft zij geen re-integratie-inspanningen verricht en geen contact met werkgever opgenomen. Daarnaast is volgens werkgever sprake van een verstoorde arbeidsverhouding door het langdurig uitblijven van communicatie en het feit dat werkneemster, ondanks herhaalde pogingen van werkgever, niet leerbaar lijkt te zijn. Volgens werkgever zijn de problemen in de samenwerking zodanig dat beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat uit de door werkneemster niet weersproken stellingen van werkgever volgt dat werkneemster zich op 4 februari 2025 heeft ziekgemeld. Behoudens een korte mededeling van werkneemster zelf over de aard van haar klachten aan de teamcoördinator heeft werkgever lange tijd niet geweten wat werkneemster volgens de bevindingen van een medisch deskundige mankeerde. Werkneemster heeft pas op 7 mei 2025 een consult bij de bedrijfsarts gehad. In de tussenliggende periode van drie maanden heeft zij niet gereageerd op het WhatsAppbericht van de teamcoördinator, geen gehoor gegeven aan een eerste oproep van de bedrijfsarts en niet gereageerd op drie brieven van de adjunct-directeur waarin zij op indringende wijze werd verzocht contact op te nemen. Daarbij kondigde de adjunct-directeur telkens een tijdstip aan waarop hij werkneemster zou opbellen, maar werkneemster bleek steeds telefonisch niet bereikbaar en nam ook zelf geen contact op, zelfs niet nadat de loonbetaling was opgeschort. Ook nadat werkneemster op 7 mei 2025 door de bedrijfsarts was gezien en deze had vastgesteld dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt was, maar adviseerde om contactmomenten en de invulling van de tijd tot het einde van het dienstverband met werkneemster af te stemmen en dit in het Plan van Aanpak op te nemen, bleef werkneemster onbereikbaar. Daardoor maakte zij het werkgever onmogelijk om aan het advies van de bedrijfsarts uitvoering te geven. Door ieder contact met werkgever te vermijden frustreert werkneemster de inspanningen die zowel zijzelf als werkgever moet verrichten om te komen tot re-integratie in het arbeidsproces. Daarmee handelt zij in strijd met de wet en met de op de arbeidsovereenkomst toepasselijke regelingen. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat werkneemster zich ziek heeft gemeld en er daardoor een opzegverbod geldt, staat in dit geval niet aan ontbinding in de weg. Werkneemster heeft namelijk zonder deugdelijke grond geen gevolg gegeven aan redelijke voorschriften van werkgever en heeft geen blijk gegeven van bereidheid mee te werken aan maatregelen die haar in staat stellen passende arbeid te verrichten. Werkgever heeft haar daartoe gemaand en uiteindelijk de loonbetaling gestaakt. Herplaatsing binnen een redelijke

termijn ligt in de gegeven omstandigheden niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 maart 2026. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster wordt afgeweken van de normale opzegtermijn en is werkgever geen transitievergoeding verschuldigd. De proceskosten komen voor rekening van werkneemster en worden aan de zijde van werkgever vastgesteld op € 856, vermeerderd met de kosten van betekening.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 23-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:1230

**Zaaknummer:** 11886951 \ AZ VERZ 25-62

**Rechters:** Zander

**Advocaten:** I.C.M. van de Kerkhof

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:660a BW, 7:658a BW, 7:670 BW, 7:671b lid 9 BW en 7:673 lid 7 sub c BW

## RECHTSPRAAK

### ***Geen schorsing concurrentie- en relatiebeding. Concurrentiebeding ziet op bescherming tegen concurrentie in Benelux en Duitsland, niet in Frankrijk. Enkele omstandigheid dat werknemer vanuit Nederland werkt voor Franse onderneming, maakt niet dat concurrentiebeding wordt overtreden.***

#### *Feiten*

Werknemer is in 2021 in dienst getreden bij Coolblue B.V. als *Buyer* van witgoed. In juni 2024 is hij *Senior Buyer* geworden. Werknemer beschikt vanwege zijn werk over concurrentiegevoelige informatie. In de arbeidsovereenkomst staan een concurrentiebeding en een relatiebeding opgenomen, met een temporeel bereik van zes maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst. De geografische reikwijdte van het concurrentiebeding was eerst alleen beperkt tot de Benelux, maar bij de promotie tot *Senior Buyer* is daar Duitsland bij gekomen. Werknemer heeft zijn baan bij Coolblue eind september 2025 opgezegd per 1 november 2025 en is per 3 november 2025 op basis van een jaarcontract in de functie van *Category Manager* in dienst getreden bij IntelliPro Group Netherlands B.V. die als payrollorganisatie voor JD Express Investment (Hongkong) Limited optreedt. In de arbeidsovereenkomst staat opgenomen dat werknemer exclusief voor JD France werkt. JD is in ieder geval in Nederland een concurrent van Coolblue. Coolblue stelt dat werknemer zijn relatie- en concurrentiebeding overtreedt en eist kort gezegd veroordeling van werknemer om zich te houden aan de bedingen.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft toegelicht dat hij in juli 2025 werd benaderd voor een baan bij JD Nederland. Hij heeft zijn leidinggevendenden hierover geïnformeerd en vervolgens dit aanbod afgeslagen nadat zijn leidinggevendenden hem hadden medegedeeld dat Coolblue hem zou houden aan zijn concurrentiebeding. Vervolgens is werknemer in september 2025 nogmaals door JD benaderd, deze keer voor de Franse markt. Omdat werknemer nog vastzat aan een huurcontract voor zijn woning in Nederland, wilde hij niet meteen naar Frankrijk verhuizen en is om fiscale redenen gekozen voor een constructie

waarbij hij een arbeidsovereenkomst heeft met een payrollorganisatie en een vaste werkplaats in Nederland. Hij is gedetacheerd bij JD Express Investment (Hongkong) Limited en feitelijk werkzaam voor project JD France, aldus werknemer. Coolblue voert in reactie aan dat dit verhaal van werknemer ongeloofwaardig is en noemt daarvoor ook een aantal redenen. Wat daar ook van zij, Coolblue voert zelf geen concrete aanwijzingen aan waaruit overtreding van het concurrentiebeding kan worden afgeleid. Coolblue stelt te weinig tegenover de gemotiveerde en onderbouwde toelichting van werknemer dat hij uitsluitend werkzaam is voor JD op de Franse markt. Het is daarom onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer het concurrentiebeding heeft overtreden of overtreedt. Het beding heeft immers de strekking Coolblue te beschermen tegen concurrentie in de Benelux en Duitsland, niet in Frankrijk. Coolblue is niet actief op de Franse markt. De enkele omstandigheid dat werknemer werkt vanuit Nederland maakt niet dat de strekking van het concurrentiebeding wordt overtreden. Dat het volgens Coolblue mogelijk is dat producten die voor de Franse markt worden ingekocht vervolgens op de Belgische markt worden gebracht, maakt evenmin dat sprake is van een overtreding van het concurrentiebeding. Het is niet meer dan een mogelijkheid en bovendien heeft Coolblue in het concurrentiebeding geen indirecte concurrentie opgenomen. Werknemer acht zich verder aan het relatiebeding gehouden en vooralsnog is onvoldoende aannemelijk dat hij het relatiebeding heeft overtreden. Werknemer betwist dat hij in het kader van zijn nieuwe baan contacten heeft (gehad) met relaties van Coolblue. Hij licht toe dat hij ter voorkoming van ieder misverstand zich vooralsnog alleen heeft gericht op de website (een van zijn andere taken als *Category Manager*) en geen enkele externe contacten heeft gehad. Coolblue betwist dit, maar zij onderbouwt op geen enkele manier dat werknemer wel contact heeft gehad met haar relaties. Dat had wel op haar weg gelegen. Afwijzing van de vorderingen van Coolblue volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 17-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:1560

**Zaaknummer:** 12018284 VV EXPL 25-777

**Rechters:** J.J. Willemsen

**Advocaten:** L.S. van Dis en A.H.C. Heere

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***In kort geding is niet aannemelijk geworden dat tussen partijen gesloten overeenkomst, op grond waarvan X jarenlang maandelijks een bedrag ontving, moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst. X werkte slechts incidenteel voor Y en ‘kon gaan en staan waar zij wilde’.***

### *Feiten*

Directeur-groootaandeelhouder van onderneming Y (gedaagde partij) is de ex-echtgenoot van mevrouw X. X heeft als productie een salarisspecificatie over juni 2025 overgelegd met daarop Y vermeld als werkgever. Als datum in dienst is vermeld 1 april 1995, als salaris € 1.854,28 bruto per maand voor een arbeidsomvang van 22,19 uren per week. Na oktober 2025 heeft X geen salaris meer ontvangen. X vordert in kort geding veroordeling van Y tot betaling van achterstallig salaris. Volgens X is zij op 30 juni 2023 arbeidsongeschikt geraakt (en sindsdien gebleven) en is Y onverminderd gehouden haar loon door te betalen. Aan deze verplichting houdt Y zich niet, aldus X.

### *Oordeel*

Naar het oordeel van de voorzieningenrechter is in deze procedure – waarin voor bewijslevering (in beginsel) geen plaats is – niet voldoende aannemelijk geworden dat de tussen partijen gesloten overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst. Weliswaar heeft X gesteld dat zij “structureel en omvangrijk onafgebroken (sinds 1 april 1995) arbeid heeft verricht” (volgens haar zelfs gedurende (veel) meer uren dan het verloonde aantal, 48 uren per week versus 22,19 uren per week), maar daar staat tegenover dat Y, onder verwijzing naar diverse producties, heeft aangevoerd dat X slechts incidenteel, bijvoorbeeld bij ziekte van personeelsleden, werkzaamheden verrichtte ten behoeve van de praktijk en dat hier, om diverse redenen, een eind aan is gekomen in 2020. De stelling dat tussen partijen altijd sprake is geweest van een gezagsverhouding heeft Y eveneens gemotiveerd betwist. Zo heeft de zoon van partijen hierover schriftelijk verklaard dat X “altijd vrij was om te gaan en staan waar zij wilde” en heeft Y ter zitting (onbetwist) opgemerkt dat, anders dan voor personeelsleden gold, voor X geen vakantiedagen werden geadministreerd, zij haar tijden niet

'klokke' en met haar geen functioneringsgesprekken werden gevoerd en gedocumenteerd. Tot slot geldt dat is gesteld noch gebleken dat sinds de gestelde arbeidsongeschiktheid (sinds juni 2023) op enigerlei wijze vorm is gegeven aan de door de wetgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte voorgeschreven handelwijze. X heeft haar vorderingen alleen gestoeld op de loondoorbetalingsverplichting van Y. De vraag of Y op andere gronden gehouden zou zijn om de met X gesloten overeenkomst (op grond waarvan zij gedurende vele jaren maandelijks een bedrag ontving) gestand te doen, kan dan ook onbeantwoord blijven. Afwijzing van het gevorderde volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 20-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2026:1039

**Zaaknummer:** 12001402 \ CV EXPL 25-3984

**Rechters:** E. Horsthuis

**Advocaten:** L. Laken-Steehouwer en H. Scheper

**Wetsartikelen:** 7:610 BW

## RECHTSPRAAK

### ***FNV-acties bij PostNL tijdens Black Friday 2022 waren rechtmatig. Niet alle randvoorwaarden van PostNL waren noodzakelijk.***

#### *Feiten*

PostNL is in 2022 in onderhandeling getreden met onder andere FNV over een nieuwe cao voor PostNL. Na het vastlopen van de onderhandelingen heeft FNV PostNL een ultimatum gesteld en aangekondigd dat bij het uitblijven van een akkoord op de in die brief genoemde eisen rekening zou moeten worden gehouden met collectieve acties, waaronder stakingen en werkonderbrekingen. PostNL heeft vervolgens laten weten dat zij niet tegemoet kan komen aan de eisen van FNV. PostNL heeft daarbij aangegeven dat de organisatie van collectieve acties in de BSKNJ-periode (14 november 2022 tot en met 6 januari 2023) PostNL in het hart zou raken, omdat dit traditioneel de drukste periode is waarin de meeste omzet wordt behaald. FNV heeft daarop aan haar leden laten weten dat zij verschillende verrassingsacties bij PostNL voorbereidt en dat op 25 november 2022 (Black Friday) een 36-uursstaking van start gaat. FNV heeft deze acties niet aangekondigd richting PostNL. Op 17 en 18 november 2022 hebben PostNL en FNV een veiligheidsoverleg gevoerd en zijn de veiligheidskaders besproken die tijdens collectieve acties in acht moeten worden genomen. FNV heeft daarbij aangegeven rouwpost en medische zendingen te willen ontzien en een aanzegtermijn te hanteren die gelijk is aan de duur van de actie. Op 19 november 2022 heeft PostNL een aantal randvoorwaarden met FNV gedeeld. FNV heeft daarop aangegeven alleen bereid te zijn om de in de randvoorwaarden genoemde aanzegtermijn in acht te nemen. PostNL heeft FNV op 20 november 2022 in kort geding gedagvaard. De voorzieningenrechter heeft de toepasselijkheid van de randvoorwaarden voor Mail en de algemene randvoorwaarden toegewezen, omdat FNV daarmee alsnog had ingestemd. Met betrekking tot de randvoorwaarden voor pakketten heeft de voorzieningenrechter geoordeeld dat beperking van het stakingsrecht dringend noodzakelijk was om de tijdige bezorging van medische pakketten te waarborgen. In deze bodemprocedure vordert FNV een verklaring voor recht dat de op 14 november 2022 uitgeroepen collectieve actie rechtmatig was zonder inachtneming van de beperkingen als vermeld in de randvoorwaarden en dat van haar voor de Procesafspraken Mail en de Procesafspraken Pakketten geen garantie kan worden geveerd wat betreft de gewenste

minimumpersoneelsbezetting.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag of de collectieve acties rechtmatig waren moet worden beantwoord aan de hand van artikel G ESH. Op grond van dit artikel en rechtspraak van de Hoge Raad hierover is een beperking van het recht op collectieve actie slechts gerechtvaardigd indien dit maatschappelijk gezien dringend noodzakelijk is. Bij de beoordeling of daarvan sprake is, moeten alle omstandigheden worden meegewogen. FNV heeft tijdens de veiligheidsoverleggen en in het kort geding benadrukt het belangrijk te vinden dat de bezorging van rouwpost en medische zendingen tijdens eventuele acties zo veel mogelijk ononderbroken doorgang vindt. PostNL heeft toegelicht dat de in de randvoorwaarden Pakketten genoemde aanzegtermijnen en de randvoorwaarden Mail en algemene randvoorwaarden in ieder geval nodig zijn om de onbelemmerde en tijdige bezorging van deze vitale zendingen te kunnen borgen. Nadien heeft FNV ingestemd met de aanzegtermijnen en later ook met de randvoorwaarden Mail en de algemene randvoorwaarden. Op basis hiervan wordt het ervoor gehouden dat FNV deze randvoorwaarden zelf ook als in ieder geval noodzakelijk, en dus als een toelaatbare inperking van haar actierecht, achtte om het doel van ongestoorde verwerking en bezorging van rouwpost en medische zendingen te bereiken.

Uit de uitleg van PostNL over haar reguliere logistieke proces volgt dat medische pakketten doorgaans bij klanten worden opgehaald en in herkenbaar gelabelde rolcontainers worden verzameld, terwijl een klein deel rechtstreeks bij sorteercentra wordt aangeleverd. Tijdens het logistieke proces kunnen medische en niet-medische pakketten echter alleen gescheiden blijven als niet-medische pakketten volledig buiten de eerste sortering worden gehouden, omdat daar vermenging plaatsvindt. Volgens PostNL had scheiding tijdens de acties uitsluitend kunnen worden gerealiseerd door medische pakketten landelijk met speciaal ingezette vrachtwagens op te halen en via één sorteercentrum te distribueren. Wel staat vast dat enige personeelsbezetting nodig zou zijn geweest om alleen medische pakketten te blijven verwerken, maar PostNL heeft onvoldoende concreet onderbouwd dat de in de randvoorwaarden Pakketten genoemde bezettingspercentages noodzakelijk waren. Deze percentages sluiten immers aan bij het reguliere proces, waarin vrijwel alle pakketten worden verwerkt. Omdat PostNL niet heeft uitgewerkt welke specifieke werkzaamheden en welke bezetting nodig zouden zijn voor uitsluitend medische pakketten, kunnen deze percentages niet als dringend noodzakelijk worden aangemerkt.

De kantonrechter verklaart voor recht dat de door FNV voorgenomen acties in november 2022 rechtmatig waren, voor zover zij de randvoorwaarden Mail, de in de randvoorwaarden

Pakketten opgenomen aanzegtermijnen en de algemene randvoorwaarden in acht zou hebben genomen. FNV hoefde de in de randvoorwaarden Pakketten genoemde bezettingspercentages niet in acht te nemen en ook geen garantie daarvoor af te geven.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 10-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2026:1426

**Zaaknummer:** 11177080 \ RL EXPL 24-11782

**Rechters:** I.D. Bellaart

**Advocaten:** R. Sauer, A.M. Dielemans-Buiteman, J.M. van Slooten, P. Disseldorp en F.E. Stewart

**Wetsartikelen:** G ESH

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemer vordert in kort geding – vooruitlopend op verzoekschrift ter vernietiging opzegging – onder meer een voorschot op een bonus en het gebruik van zijn voormalige leaseauto, bedrijfstelefoon en bedrijfslaptop. De vorderingen worden afgewezen.***

#### *Feiten*

Werknemer is per 1 september 2024 in dienst getreden bij Eurosets Benelux SRL (hierna: Eurosets) in de functie van Business Development Manager Netherlands. Eurosets heeft het UWV om toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Het UWV heeft die toestemming in juli 2025 verleend. Eurosets heeft de arbeidsovereenkomst per 1 september 2025 opgezegd. Werknemer is het niet eens met het ontslag. Eurosets zou juridisch onjuiste uitgangspunten aan het UWV voorgelegd hebben, wat tot een onjuiste beslissing door het UWV zou hebben geleid. Werknemer is voornemens een verzoekschrift in te dienen ex artikel 7:682 BW. Eurosets zou geen serieuze poging hebben gedaan om werknemer te herplaatsen. Werknemer wil in dat kader de mobiele telefoon en auto weer terugontvangen van Eurosets, omdat hij geen alternatief vervoer heeft en medische zorg nodig heeft en daarvoor is het handiger om een auto te hebben. Ook vordert werknemer een voorschot op de bonus over het tweede kwartaal van 2025, omdat hij zijn targets zou hebben betaald. Omdat partijen geen nadere afspraken hebben kunnen maken over de bonus en auto, vordert werknemer bij voorlopige voorziening een voorschot op de bonusbetaling, het bezit van de leaseauto althans een vervangende auto tot het moment dat de kantonrechter heeft geoordeeld over het verzoekschrift, het in bezit brengen van de mobiele telefoon en laptop, een vergoeding van de buitengerechtelijke incassokosten en een veroordeling van Eurosets in de proceskosten. Eurosets voert aan dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is opgezegd en dat sprake was van bedrijfseconomische redenen en een onmogelijkheid tot herplaatsing. Eurosets vordert in reconventie veroordeling van werknemer tot inlevering van de printer, harde schijf en headset bij Eurosets op straffe van een dwangsom.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de aard van de vorderingen volgt dat er sprake is van voldoende spoedeisend belang in conventie. Werknemer heeft de kwantitatieve doelen van de bonus niet gehaald. Volgens werknemer komt dit omdat de targets naar zijn mening niet realistisch waren en hij de bonusregeling onder protest had getekend. Eurosets mocht de bonusregeling echter eenzijdig vaststellen. Het protest van werknemer doet daar niets aan af. Werknemer heeft geen feiten of omstandigheden aangevoerd op grond waarvan moet worden geoordeeld dat hij in dit geval wel aanspraak zou kunnen maken op uitbetaling van omzetgerelateerde bonus, ook al heeft hij de betreffende targets niet gehaald. Het is daarom niet aannemelijk dat deze eis van werknemer in een bodemprocedure zou worden toegewezen. Werknemer heeft ook niet duidelijk gemaakt dat hij een dusdanig belang zou hebben bij betaling van het geëiste voorschot, dat deze eis niettemin in dit kort geding zou moeten worden toegewezen. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat niet is komen vast te staan dat Eurosets de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:669 BW heeft opgezegd, waardoor niet aannemelijk is dat een verzoek van werknemer ex artikel 7:682 BW zou worden toegewezen. Het ziekenhuis waar werknemer een behandeling ondergaat, is bovendien goed per openbaar vervoer te bereiken. Op grond van het bovenstaande kan niet met een redelijke mate van zekerheid aangenomen worden dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat Eurosets een leaseauto, laptop, mobiele telefoon en/of andere zaken aan werknemer ter beschikking zou moeten stellen. De belangenafweging brengt niet met zich mee dat de vordering in het kader van dit kort geding wel zou moeten worden toegewezen. De vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten wordt afgewezen. Werknemer heeft niet gesteld dat er buitengerechtelijke werkzaamheden zijn verricht. Werknemer wordt in conventie in de proceskosten veroordeeld. In reconventie heeft werknemer betwist in het bezit te zijn van een harde schuif. Eurosets heeft onvoldoende onderbouwd dat werknemer in het bezit zou zijn van een harde schijf. Voor een veroordeling tot het inleveren c.q. terugsturen van de printer is onvoldoende aanleiding, omdat er sprake is van onvoldoende spoedeisend belang nu niet geconcretiseerd is welke geheime en concurrentiegevoelige informatie op (het werkgeheugen van) de printer zou staan. Eurosets wordt in reconventie in de proceskosten veroordeeld, die worden begroot op nihil.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 13-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:13687

**Zaaknummer:** 11888207 VV EXPL 25 556

**Rechters:** G.A. Vriezen

**Advocaten:** P. Raven en mr. M. Hopman

**Wetsartikelen:** 7:669 BW en 7:682 BW

## RECHTSPRAAK

***Transavia Airlines c.v. heeft geen verboden onderscheid gemaakt door werkneemster geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Deze beslissing zag op in de persoon gelegen redenen zoals het ontbreken van kwalificaties.***

### *Feiten*

Werkneemster is per 1 april 1995 in dienst getreden bij Transavia Airlines c.v. (hierna: Transavia) in de functie van cabin attendant. Tussen partijen hebben sindsdien verschillende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bestaan. Uit de cao volgt dat Transavia in bepaalde gevallen een vast contract dient aan te bieden, maar dat zij hier om in de persoon gelegen redenen van mag afzien. Tussen werkneemster en Transavia is een geschil ontstaan omdat werkneemster meerdere tijdelijke contracten heeft gehad, en zich op het standpunt heeft gesteld dat Transavia onder meer handelt in strijd met gelijkebehandelingswetgeving, omdat het uitblijven van een aanbod vanuit Transavia te maken zou hebben met de zwangerschap van werkneemster. Werkneemster vordert een veroordeling van Transavia om haar een vast contract aan te bieden, en een bedrag aan niet-uitbetaalde vakantie-uren.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werkgever is niet zonder meer verplicht een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na ommekomst daarvan voor onbepaalde tijd te verlengen. Het is in dat kader aan de werkgever om te beoordelen of de werknemer geschikt is voor de functie en of hij voldoende gelegenheid heeft gehad om die geschiktheid te beoordelen. De werkgever heeft daarbij een ruime beoordelingsvrijheid. Dat oordeel van de werkgever kan door de kantonrechter dus slechts marginaal worden getoetst. Ook uit de cao volgt geen recht op een vast contract. Wel geldt dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan en opzeggen van een arbeidsovereenkomst. Uit de door werkneemster aangevoerde omstandigheden vloeit niet zonder meer het vermoeden van verboden onderscheid voort. Maar als dat al het geval is, volgt uit hetgeen Transavia heeft aangevoerd dat van het maken van verboden onderscheid geen sprake is geweest. Als uitsluitend de senioriteit in acht zou worden genomen, kwam

werkneemster in 2022 voor een vast contract in aanmerking. Transavia heeft geen dergelijk aanbod gedaan. Werkneemster had tegen dat moment al ruim twee jaar niet gevlogen. Zij had in 2021 een aangeboden arbeidsovereenkomst geweigerd, en heeft daarna niet kunnen vliegen door haar zwangerschaps- en ouderschapverlof, vakantie en het als gevolg van dit alles ontbreken van de vereiste kwalificatie om te mogen vliegen. De afwezigheid hield zodoende niet alleen verband met de zwangerschap, maar ook met het ontbreken van de vereiste vliegkwalificatie. Transavia heeft voldoende aangetoond dat zij om in de persoon gelegen redenen geen vast contract heeft aangeboden, omdat zij door de langdurige afwezigheid van werkneemster geen goed beeld van haar functioneren had en omdat de vereiste kwalificaties waren verlopen. Van belang is hierbij dat als gevolg van onder meer COVID-19 de aard van het werk aan boord was veranderd. Nadat werkneemster een periode arbeidsongeschikt was en in de tussentijd slechts tien vluchten had gemaakt, had Transavia opnieuw in de persoon gelegen redenen om geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden, omdat werkneemster met betrekking tot het verkrijgen van de juiste kwalificaties opnieuw diende te beginnen. De vordering tot het aanbieden van een vast contract wordt afgewezen. De wettelijke verhoging over de nog uit te betalen vakantie-uren wordt gematigd tot 25%. De proceskosten worden gecompenseerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 11-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:1432

**Zaaknummer:** 11793711 CV EXPL 25-4625

**Rechters:** J.J. Dijk

**Advocaten:** R.M. Berendsen en L.G. Krijgsheld

**Wetsartikelen:** 7:646 lid 1 BW en 7:668a BW

## RECHTSPRAAK

***Inlener is geen onderneming in de zin van de WOR, zodat de artikelen 8 en 8a Waadi niet van toepassing zijn op het dienstverband met de werker. Geen sprake van een publiekrechtelijke aanstelling zoals bedoeld in de WOR.***

### *Feiten*

Werkgevers zijn uitleenbureaus die arbeidskrachten ter beschikking stellen aan organisatie A (hierna: A) door middel van hierover met organisatie A gesloten raamovereenkomsten. Organisatie A is een op 30 mei 1975 bij Verdrag opgerichte internationale, intergouvernementele organisatie. X is op 1 januari 2001 bij werkgever in dienst getreden en op die datum bij organisatie A tewerkgesteld. Bij brief van 29 november 2023 is X ervan op de hoogte gebracht dat de opdracht bij organisatie A op 1 januari 2024 zou eindigen, als gevolg waarvan de werkzaamheden ophouden en de detachering bij organisatie A wordt beëindigd. Tussen partijen is gecorrespondeerd over het toepassen van de artikelen 8 en 8a Waadi, maar zij hebben daar geen overeenstemming over bereikt. X stelt dat hij in het kader van payrolling door werkgever c.s. aan organisatie A ter beschikking is gesteld op basis van een payrollovereenkomst. Hij was werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als werknemers in dienst van organisatie A, zodat hij op grond van artikel 8a lid 1 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) ten minste recht heeft op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst bij organisatie A. Indien de kantonrechter mocht oordelen dat er geen sprake is van payrolling dan baseert X zijn vorderingen op artikel 8 Waadi. Werkgevers hebben primair als verweer gevoerd dat deze artikelen niet van toepassing zijn omdat niet vaststaat dat organisatie A onder de reikwijdte valt van het begrip onderneming zoals gedefinieerd in artikel 1 sub e Waadi jo. artikel 1 lid 1 sub c van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). De internationale ambtenaren worden persoonlijk benoemd door organisatie A. Zij hebben geen arbeidsovereenkomst noch een publiekrechtelijke aanstelling, aldus werkgever c.s.

### *Oordeel*

Niet in geschil tussen partijen lijkt te zijn dat organisatie A kan worden aangemerkt als een in

de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband. Ook lijkt niet in geschil tussen partijen te zijn dat de ambtenaren van organisatie A hun arbeid niet verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst. Zij worden op grond van artikel XII lid 3 sub b van het organisatie A-Verdrag benoemd door de directeur-generaal. Rest de vraag of binnen organisatie A arbeid wordt verricht krachtens publiekrechtelijke aanstelling in de zin van de WOR. De definitie van het begrip onderneming in artikel 1 lid 1 c WOR is op 13 april 2015 aangepast. Op die datum is tussen de woorden 'arbeidsovereenkomst' en 'arbeid' ingevoegd: *of krachtens publiekrechtelijke aanstelling* (Stb. 1995, 231). Deze toevoeging strekt ertoe om (ook) de medezeggenschap van nagenoeg het hele overheidspersoneel onder het regiem van de WOR te brengen. De toevoeging *krachtens publiekrechtelijke aanstelling* heeft tot gevolg dat een organisatorisch samenwerkingsverband, zoals een ministerie, een gemeente, een provincie en een waterschap als een 'onderneming' in de zin van de WOR kunnen worden aangemerkt waarvoor een ondernemingsraad kan worden ingesteld. Dit geldt ook voor andere samenwerkingsverbanden bij de overheid die zich naar buiten als een zelfstandige eenheid presenteren, zoals bijvoorbeeld het directoraat-generaal Rijkswaterstaat, de Dienst Uitvoering Ontslaguitkeringen, een gemeentelijke sociale dienst en een dienst gemeentewerken (Kamerstukken II 1993/94, 23551, nr. 3 (MvT) (herdruk), p. 1-3). Uit het bovenstaande volgt dat de publiekrechtelijke aanstelling in de zin van artikel 1 lid 1 sub c WOR betrekking heeft op ambtenaren die voor de Nederlandse overheid arbeid verrichten. Dat het hierbij om de Nederlandse overheid gaat, vindt ook bevestiging in de Ambtenarenwet 1929, zoals die ten tijde van de wijziging van artikel 1 lid 1 sub c WOR van toepassing was. Organisatie A betreft geen Nederlands overheidsorgaan, zodat organisatie A-ambtenaren hun arbeid niet verrichten krachtens publiekrechtelijke aanstelling in de zin van artikel 1 lid 1 sub c WOR. Wellicht ten overvloede merkt de kantonrechter nog op dat ook in het geval aansluiting zou worden gezocht bij het begrip overheidswerkgever in het later in werking getreden artikel 2 lid 1 Ambtenarenwet 2017, dit niet tot een ander oordeel zou leiden. Nu organisatie A-ambtenaren hun arbeid niet verrichten krachtens publiekrechtelijke aanstelling in de zin van artikel 1 lid 1 sub c WOR, is organisatie A geen onderneming in de zin van dit artikel, zodat de artikelen 8 en 8a Waadi niet van toepassing zijn. Dit brengt met zich dat X geen belang meer heeft bij de door hem gevorderde verklaringen voor recht en dat al zijn vorderingen op werkgever worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 18-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2026:3670

**Zaaknummer:** 11524120 \ CV EXPL 25-328

**Rechters:** I.F. Dam

**Advocaten:** A. Hiebendaal, K. van Kranenburg-Hanspians en S. van den Born

**Wetsartikelen:** 8 Waadi, 8a Waadi en 1 WOR

## RECHTSPRAAK

### ***ESA is als volkenrechtelijke organisatie geen onderneming in de zin van de WOR, zodat de artikelen 8 en 8a Waadi niet van toepassing zijn op het dienstverband met de werker.***

#### *Feiten*

X is in de periode van 14 augustus 2017 tot 1 juli 2021 in dienst geweest bij (de rechtsvoorgangers van) Akkodis Netherlands International B.V. (hierna: Akkodis). Sinds de aanvang van zijn dienstverband is X ter beschikking gesteld bij het European Research and Technology Centre (ESTEC), de standplaats van de European Space Agency (ESA) in Noordwijk. Akkodis en ESA werken al meer dan 45 jaar samen. Akkodis stelt onder meer X ter beschikking aan ESA. ESA is een internationale, intergouvernementele organisatie met rechtspersoonlijkheid. ESA is opgericht bij het Verdrag tot oprichting van een Europees Ruimte-Agentschap van 30 mei 1975 (ESA-Verdrag). X stelt dat hij op grond van de artikelen 8 en 8a Waadi over de periode dat de arbeidsrelatie tussen partijen heeft geduurd recht heeft op dezelfde voorwaarden als die golden voor werknemers die in een gelijke of gelijkwaardige functie bij ESA werkzaam waren. Het verstrekendste verweer van Akkodis is dat de artikelen 8 en 8a Waadi niet van toepassing zijn. Akkodis stelt in dat verband primair dat (i) ESA geen onderneming is in de zin van artikel 1 lid 1 sub e Waadi en (ii) een internationale ESA-ambtenaar geen werknemer is in de zin van de artikelen 8 en 8a Waadi.

#### *Oordeel*

Vaststaat dat X in de periode van 14 augustus 2017 tot 1 juli 2021 in dienst is geweest bij (de rechtsvoorgangers van) Akkodis. Voor de toepassing van de artikelen 8 en 8a Waadi moet sprake zijn van een 'werknemer' in dienst van de 'onderneming'. Op grond van artikel 1 sub e Waadi wordt onder 'onderneming' verstaan de onderneming zoals bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Beoordeeld dient daarom te worden of ESA voldoet aan de hierboven geformuleerde definitie van 'onderneming'. ESA en ESTEC zijn op grond van artikel 1 lid 9 van de Regeling aanwijzing volkenrechtelijke organisaties in Nederland 2015 aangewezen als volkenrechtelijke organisatie als bedoeld in artikel 4 lid 1 van het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen 1999 en artikel 7 lid 1 van het

Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden werknemersverzekeringen 1990. Een volkenrechtelijke organisatie is een publiekrechtelijke organisatie die bij of krachtens volkenrechtelijk verdrag is ingesteld, in dit geval het ESA-Verdrag. Op grond van artikel XII lid 3 sub b van het ESA-Verdrag worden ESA-personeelsleden (“*staff members*” in de zin van artikel XVI van Bijlage I van het ESA-Verdrag) benoemd door de directeur-generaal. Tussen partijen is niet in geschil dat ESA-personeelsleden niet krachtens arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW arbeid verrichten, zodat ter beoordeling voorligt of zij krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid verrichten. Op 13 april 1995 is de WOR mede van toepassing verklaard op de overheid (*Stb.* 1995, 231). Om het begrip ‘onderneming’ ook op de overheid van toepassing te laten zijn, werd de zinsnede “*of krachtens publiekrechtelijke aanstelling*” toegevoegd aan artikel 1 lid 1 sub c WOR. Volgens de memorie van toelichting brengt dit mee dat een organisatorisch samenwerkingsverband, zoals een ministerie, een gemeente, een provincie en een waterschap als een ‘onderneming’ in de zin van de WOR kunnen worden aangemerkt waarvoor een ondernemingsraad kan worden ingesteld. Dit geldt ook voor andere samenwerkingsverbanden bij de overheid die zich naar buiten als een zelfstandige eenheid presenteren, zoals bijvoorbeeld het directoraat-generaal Rijkswaterstaat, de Dienst Uitvoering Ontslaguitkeringen, een gemeentelijke sociale dienst en een dienst gemeentewerken (*Kamerstukken II* 1993/94, 23551, nr. 3, p. 3). Uit het voorgaande volgt dat de publiekrechtelijke aanstelling in de zin van artikel 1 lid 1 sub c WOR betrekking heeft op ambtenaren die voor de Nederlandse overheid arbeid verrichten. Dat het hierbij om de Nederlandse overheid gaat, vindt ook bevestiging in de Ambtenarenwet 1929, zoals die ten tijde van de wijziging van artikel 1 lid 1 sub c WOR van toepassing was. ESA betreft geen Nederlands overheidsorgaan. Het betoog van X dat ESA-personeel op grond van een publiekrechtelijke aanstelling arbeid verricht bij ESA kan daarom niet tot de conclusie leiden dat dit een publiekrechtelijke aanstelling in de zin van de WOR betreft. In de wetsgeschiedenis zijn hiervoor geen aanknopingspunten te vinden. Voor een ruimer begrip biedt de WOR dan ook geen ruimte. ESA is geen onderneming in de zin van artikel 1 lid 1 sub c WOR, zodat de artikelen 8 en 8a Waadi niet van toepassing zijn. Dat brengt mee dat X geen belang meer heeft bij de door hem gevorderde verklaringen voor recht en dat al zijn vorderingen worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 18-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2026:3221

**Zaaknummer:** 11699043 \ CV EXPL 25-1532

**Rechters:** M.S. Vonck

**Advocaten:** A. Hiebendaal, R.M. Conijn en A. Koekkoek

**Wetsartikelen:** 8 Waadi, 8a Waadi en 1 WOR

RECHTSPRAAK

***Ontbinding wegens duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.  
Toekenning billijke vergoeding, transitievergoeding en passende Cao-  
regeling Gemeenten. Ernstig verwijtbaar handelen.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 mei 2006 in dienst bij de gemeente als technisch medewerker technische zaken met een loon van € 3.980 bruto per maand, exclusief 17,5 % individueel keuzebudget. De Cao Gemeenten is van toepassing. Werknemer is werkzaam in het team Services, dat uit zeven medewerkers bestaat. In 2023 ontstaan er spanningen binnen het team. Er wordt een externe coach ingeschakeld. Wegens niet-werkgerelateerde klachten neemt werknemer kort deel aan het coachingtraject. Werknemer is ziek vanaf 1 juni 2023 en ondergaat verschillende medische ingrepen. In de onderlinge relatie tussen werknemer en zijn leidinggevende zijn spanningen ontstaan over de re-integratie van werknemer. De bedrijfsarts heeft naar aanleiding van het spreekuur van 8 januari 2024 teruggekoppeld dat het contact tussen partijen “weer adequaat is”. Werknemer is op dat moment nog niet aan het werk. De prognose is dat hij binnen twee tot vijf maanden weer in het eigen werk kan terugkeren. De bedrijfsarts heeft op 5 augustus 2024 geadviseerd om te beginnen met re-integratie. Op 1 november 2024 meldt werknemer bij de directeur bedrijfsvoering een diefstal van geld en het niet afdragen van contante opbrengsten van ingeleverd oud ijzer. Werknemer heeft ook geklaagd over zijn leidinggevende en heeft hierover de vertrouwenspersoon en de gemeentesecretaris benaderd. Er vindt mediation plaats. Werknemer meldt zich hersteld en wordt vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Er volgt ook een intern onderzoek. Partijen bereiken uiteindelijk geen overeenstemming over een te bereiken regeling. Werknemer heeft op 13 november 2025 een formele integriteitsmelding gedaan. De gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer legt zich neer bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat een terugkeer op de werkvloer niet meer mogelijk is vanwege het ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente.

*Oordeel*

De kantonrechter wijst de ontbinding op de e-grond toe. De kantonrechter ziet aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen omdat de gemeente ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter stelt voorop dat de relaties binnen het team Services van de gemeente kennelijk gecompliceerd zijn waardoor er problemen zijn ontstaan tussen medewerkers en leidinggevende. Werknemer is bijna 20 jaar in dienst bij de gemeente in vrijwel dezelfde functie. In die periode hebben er geen functioneringsgesprekken of andersoortige gesprekken plaatsgevonden, althans zijn er geen verslagen opgemaakt hiervan. De door de gemeente ingezette coaching- en re-integratieactiviteiten hebben de problemen binnen het team niet opgelost. De gemeente doet het voorkomen alsof deze coaching positieve effecten op de overige leden van het team heeft gehad en dat alleen werknemer niet tot ander gedrag was te bewegen. Hierbij dient niet uit het oog verloren te worden dat werknemer in die anderhalf jaar tijd vanwege zijn arbeidsongeschikt niet/weinig op de werkvloer is geweest. Omdat werknemer zich bij de vertrouwenspersoon heeft gemeld heeft de gemeente de re-integratie on hold gezet. In januari 2025 geeft werknemer aan dat hij ondanks het ontbreken van re-integratieactiviteiten zich toch in staat voelt om te komen werken. Eerder, op 25 november 2024, heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd vanwege een dreigend arbeidsconflict en de verslechtering van het algehele toestandbeeld van werknemer door de geëscaleerde arbeidsverhoudingen. Partijen zijn hiermee begonnen maar dit heeft niet tot resultaat geleid. Werknemer zit inmiddels sinds februari 2025 thuis en acht zich tot werken in staat. De gemeente besluit daarop om bij alle collega's van Services informatie op te halen over werknemer. Het ontbindingsverzoek wordt vervolgens nagenoeg volledig op deze verklaringen gebaseerd. Gelet op alles dat speelt binnen de afdeling Services acht de kantonrechter dit een onvoldoende onderbouwing voor de door de gemeente gestelde verwijten aan het adres van werknemer. Deze komen dan ook niet vast te staan. Maar terugkeer van werknemer is daarmee wel onmogelijk gemaakt. De handelwijze van de gemeente acht de kantonrechter per saldo ernstig verwijtbaar, zodat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding € 35.000 bruto. Ook wordt aan werknemer een transitievergoeding toegekend. De gemeente heeft gevraagd om, indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding, voor recht te verklaren dat werknemer geen recht heeft op een aanvullende en na-wettelijke uitkering krachtens de Cao gemeenten. De gemeente vindt dat werknemer geen recht heeft op een passende regeling, omdat hij een groot aandeel heeft in de verstoring van de arbeidsverhouding. De kantonrechter volgt de gemeente hierin niet. Uit het voorgaande blijkt juist dat de verstoorde arbeidsverhouding in ernstige mate aan de gemeente te wijten is vanwege haar ernstig verwijtbaar handelen. De gemeente dient aan werknemer een passende regeling aan te bieden.

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 02-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2026:1975

**Zaaknummer:** 12024966\ AZ VERZ 25-144

**Rechters:** mr. van Leeuwen

**Advocaten:** V.L.S. van Crujningen en S.D. Milo

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:673 BW en 7:686a BW

## RECHTSPRAAK

### ***Concurrentiebeding houdt in kort geding geen stand, omdat het werknemer verder beperkt dan nodig is ter bescherming van het bedrijfsdebiel van Nobleo.***

#### *Feiten*

Werknemer, geboren in 1998, is op 1 september 2024 voor onbepaalde tijd bij Nobleo Bouw & Infra B.V. (hierna: Nobleo) in dienst getreden als junior constructeur, direct na zijn afstuderen. Nobleo is een ingenieursbureau dat zich binnen infrastructurele en bouwprojecten onder meer bezighoudt met ontwerpleiding en wegontwerp. Nobleo verrichtte werkzaamheden op het project [projectnaam] (hierna: het project). In de arbeidsovereenkomst zijn onder meer een relatie- en non-concurrentiebeding, een nevenwerkzaamhedenbeding, een geheimhoudingsbeding en een boetebeding opgenomen. Het concurrentiebeding houdt in dat werknemer gedurende twaalf maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst geen activiteiten mag verrichten ten behoeve van, of betrokken mag zijn bij, projecten waar Nobleo of een aan haar gelieerde onderneming werkzaamheden voor verricht of heeft verricht, daarbij betrokken is geweest, of waarmee zij contact onderhoudt in een aanbestedings- of offertetraject. Op overtreding staat een direct opeisbare boete van € 15.000 en € 2.500 voor iedere dag dat de overtreding voortduurt. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst op 22 oktober 2025 opgezegd tegen 1 december 2025. Met ingang van 1 december 2025 is werknemer in dienst getreden bij 4People in de functie van junior constructeur. 4People heeft werknemer vervolgens gedetacheerd bij Besix, waar hij is ingezet op het project. Nobleo stelt dat werknemer daarmee het concurrentiebeding heeft overtreden, omdat hij via een andere werkgever werkzaam is geworden op een project waarbij Nobleo betrokken is of is geweest. Volgens Nobleo loopt zij daardoor omzet mis, omdat zij werknemer anders zelf op dat project had kunnen inzetten. Nobleo vordert in kort geding dat werknemer zijn werkzaamheden op het project en op andere projecten waarbij Nobleo betrokken is onmiddellijk beëindigt en beëindigd houdt gedurende de looptijd van het concurrentiebeding, dat hij de bedingen uit de arbeidsovereenkomst naleeft en dat hij de contractuele boetes betaalt. Partijen twisten in de kern over de vraag of Nobleo werknemer aan het concurrentiebeding kan houden.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Concurrentiebeding*

Het concurrentiebeding is rechtsgeldig overeengekomen. De arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde tijd aangegaan, het beding is schriftelijk overeengekomen en werknemer was meerderjarig. Werknemer heeft het concurrentiebeding formeel overtreden door via 4People werkzaamheden te verrichten op het project, terwijl Nobleo ook bij dat project betrokken is geweest. Voor toepasselijkheid van het beding is niet vereist dat 4People en Nobleo concurrenten van elkaar zijn, omdat het beding zich richt op betrokkenheid bij bepaalde projecten. De vraag is echter of Nobleo onverkorte nakoming van het beding kan verlangen. Daarbij moet worden beoordeeld of werknemer door het concurrentiebeding, in verhouding tot het te beschermen belang van Nobleo, onbillijk wordt benadeeld. De kantonrechter stelt voorop dat een concurrentiebeding is bedoeld om het bedrijfsdebiet van de werkgever te beschermen, zoals knowhow en goodwill, en niet om werknemers aan de werkgever te binden. Dat een werknemer kennis en ervaring meeneemt naar een nieuwe werkgever is inherent aan een overstap en rechtvaardigt op zichzelf geen beroep op een concurrentiebeding. Het beding is in deze zaak erg ruim geformuleerd. Daardoor mag werknemer niet alleen niet werken op projecten waarop Nobleo actief is, maar ook niet op projecten waarbij Nobleo ooit betrokken is geweest. Daarmee wordt werknemer verder beperkt dan nodig is voor het door Nobleo gestelde doel van het beding, namelijk het voorkomen van omzetverlies.

Daarbij weegt mee dat niet is gebleken dat werknemer beschikte over unieke kennis, onderscheidende ervaring of een bijzondere klantbinding die het bedrijfsdebiet van Nobleo daadwerkelijk in gevaar brengt. Ook heeft Nobleo onvoldoende concreet onderbouwd dat zij door de overstap van werknemer daadwerkelijk omzet is misgelopen of in welke mate haar commerciële belangen in de komende twaalf maanden worden geschaad. Tegenover het belang van Nobleo staan de persoonlijke belangen van werknemer, waaronder zijn wens tot verdere ontwikkeling, meer diversiteit in werkzaamheden, betere begeleiding en salarisverbetering. Gelet daarop is voorshands aannemelijk dat werknemer door het beding onbillijk wordt benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van Nobleo. De kantonrechter verwacht daarom dat het concurrentiebeding in een bodemprocedure geen stand zal houden. De vorderingen van Nobleo tot naleving van het concurrentiebeding en betaling van boetes worden daarom afgewezen.

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 18-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2026:3217

**Zaaknummer:** 12042889 RL EXPL 26-208

**Rechters:** E.A.W. Schippers

**Advocaten:** S. Wouters en S.J.M. Masselink

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Ontslag op staande voet wegens geheime relatie met ondergeschikte, grensoverschrijdend gedrag en misbruik van bedrijfsmiddelen houdt stand.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 29 januari 2007 in dienst getreden bij AAK Netherlands B.V. (hierna: AAK). Hij vervult de functie van Commercial Director en bekleedt daarmee een leidinggevende positie binnen het internationale Natural Emulsifiers Team. Zijn loon bedraagt € 11.906,28 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst zijn onder meer de Group Code of Conduct, de Arbeidsvoorwaardenregeling, de Business Travel & Expense Policy en de Information Security Policy van toepassing. In verband met een voorgenomen reorganisatie en het vervallen van de functie van werknemer per 1 januari 2026 doet AAK op 28 juli 2025 een beëindigingsvoorstel aan werknemer. Op 29 juli 2025 ontvangt AAK een claimbrief van de advocaat van een Engelse ondergeschikte van werknemer. Deze ondergeschikte werkte van februari 2022 tot 25 juli 2025 binnen het team van werknemer. In de brief wordt werknemer beschuldigd van onder meer grensoverschrijdend gedrag, stalking en aanhoudende intimidatie, en wordt AAK aansprakelijk gesteld voor de schade die de ondergeschikte daardoor zou hebben geleden. AAK trekt daarop het beëindigingsvoorstel in en begint een onderzoek naar het handelen van werknemer. Tijdens dit onderzoek wordt werknemer meerdere keren gehoord. Op 8 augustus 2025 biedt AAK werknemer alsnog een vaststellingsovereenkomst aan, die hij op 13 augustus 2025 accepteert. Nadat werknemer deze overeenkomst op 25 augustus 2025 met een beroep op de bedenktijd ontbindt, hervat AAK het onderzoek. Naar aanleiding van de uitkomsten daarvan spreekt AAK opnieuw met werknemer op 24 en 25 september 2025. Op 25 september 2025 wordt werknemer op staande voet ontslagen. Bij brief van 26 september 2025 wordt dit ontslag schriftelijk bevestigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en AAK te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Ontslag op staande voet*

Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Volgens de kantonrechter heeft AAK het ontslag onverwijld gegeven. Op het moment dat werknemer de vaststellingsovereenkomst ontbond, beschikte AAK nog niet over voldoende duidelijkheid over alle relevante feiten. Gelet op de ernst van de beschuldigingen, de wisselende verklaringen van werknemer en de nieuwe feiten die tijdens het onderzoek naar voren kwamen, mocht AAK eerst nader onderzoek verrichten. Dat onderzoek is vervolgens met voldoende voortvarendheid uitgevoerd, waarna AAK snel tot ontslag is overgegaan. Ook heeft AAK volgens de kantonrechter zorgvuldig gehandeld.

Werknemer is in totaal meerdere keren gehoord en heeft gelegenheid gehad om zijn visie te geven en stukken aan te leveren. Daarmee is voldoende hoor en wederhoor toegepast. Dat het onderzoeksrapport pas bij het verweerschrift is verstrekt, maakt het ontslag niet onzorgvuldig of ongeldig. Verder is sprake van een dringende reden. Vaststaat dat werknemer gedurende ongeveer één tot anderhalf jaar een intieme relatie met een ondergeschikte heeft gehad zonder daarvan melding te maken, terwijl hij als leidinggevende had moeten begrijpen dat dit ontoelaatbaar was. Daarbij heeft hij zijn persoonlijke belangen boven die van AAK gesteld en AAK blootgesteld aan reputatie- en juridische risico's. Daarnaast heeft werknemer door die relatie de interne gezagsverhoudingen en het teamevenwicht verstoord. Hij gaf de ondergeschikte privileges en bleef haar na het einde van de relatie herhaaldelijk benaderen via Teams en WhatsApp, ook zonder zakelijke noodzaak. De kantonrechter kwalificeert dit als intimidatie en het creëren van een onveilige werkomgeving. Ook weegt mee dat werknemer tijdens een bezoek aan het VK met twee vrouwelijke ondergeschikten een stripclub heeft bezocht en de kosten daarvan met zijn zakelijke creditcard heeft betaald. De kantonrechter oordeelt verder dat werknemer bedrijfsgelden onrechtmatig heeft besteed. Hij heeft privé-uitgaven structureel gedeclareerd alsof deze volledig zakelijk waren. Daarbij gaat het onder meer om persoonlijke etentjes met de ondergeschikte, hotelovernachtingen met extra voorzieningen die geen zakelijk karakter hadden, en een vlucht naar Canada die werknemer om privéredenen maakte maar toch als zakelijk declareerde. Ook heeft werknemer geen toereikende verklaring gegeven voor de sterke toename van zijn reizen naar het VK tijdens de periode van de relatie met de ondergeschikte. Daarnaast staat vast dat werknemer misbruik heeft gemaakt van bedrijfseigendommen. Hij gebruikte zijn werktelefoon voor privécommunicatie met de ondergeschikte en daarop stond expliciet seksueel of pornografisch materiaal opgeslagen, dat hij ook met derden deelde. Een deel van dit materiaal is bovendien zichtbaar geweest voor ondergeschikten tijdens een teamdiner. Daarmee heeft werknemer gehandeld in strijd met de interne regels en met de professionele standaard die

van hem als leidinggevende mocht worden verwacht.

#### *Vergoedingen*

Omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, worden het verzoek om een verklaring voor recht, de billijke vergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging afgewezen. Ook de transitievergoeding wordt afgewezen. De feiten en omstandigheden die het ontslag op staande voet dragen, maken volgens de kantonrechter namelijk tevens dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 09-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:1871

**Zaaknummer:** 11975567 \ AO VERZ 25-50

**Rechters:** G.H. Teiken

**Advocaten:** R.D. Beudeker en H.J. Steinvoot

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Ontslag op staande voet wegens vermeende mishandeling houdt geen stand bij gebrek aan bewijs. Werkgever moet loon, transitievergoeding en billijke vergoeding betalen.***

#### *Feiten*

Werknemer is in dienst bij werkgever. Op 12 juni 2023 ontslaat werkgever werknemer op staande voet, omdat werknemer hem volgens werkgever zou hebben mishandeld en tot bloedens toe geslagen. Werknemer betwist dat hij werkgever heeft mishandeld. Werkgever stelt dat werknemer zich ernstig heeft misdragen en voert dit aan als dringende reden voor het ontslag op staande voet. In een tussenbeschikking van 17 augustus 2023 laat de kantonrechter werkgever toe tot het leveren van bewijs dat werknemer hem heeft geslagen en dat vrijwel geen loonachterstand bestaat. Werkgever brengt vervolgens foto's van verwondingen, een proces-verbaal van aangifte, loonstroken en een screenshot van WhatsApp-berichten in het geding. Kort daarna wordt werkgever failliet verklaard, waardoor de procedure van rechtswege wordt geschorst. Na opheffing van het faillissement op 29 augustus 2025 wordt de procedure voortgezet. Werknemer berust uiteindelijk in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar verzoekt de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot betaling van onder meer: achterstallig loon, wettelijke verhoging, een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Partijen twisten met name over de vraag of er sprake was van een dringende reden voor het ontslag op staande voet.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

#### *Ontslag op staande voet*

Werkgever is niet geslaagd in de bewijsopdracht dat werknemer hem heeft mishandeld. De overgelegde foto's tonen wel verwondingen bij werkgever, maar daaruit blijkt niet dat werknemer deze verwondingen heeft toegebracht. Het proces-verbaal van aangifte bevat slechts een eenzijdige verklaring van werkgever. Ook uit het overgelegde WhatsApp-screenshot kan niet worden vastgesteld dat werknemer werkgever heeft geslagen. Zo is

onduidelijk naar wie de berichten zijn verzonden, wanneer deze zijn verstuurd en hoe werkgever aan de berichten is gekomen. Omdat niet is komen vast te staan dat werknemer werkgever heeft mishandeld, ontbreekt een dringende reden. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig.

*Vergoedingen en loonvorderingen*

Omdat het ontslag op staande voet ongeldig is, worden de loonvorderingen van werknemer grotendeels toegewezen. Werkgever moet onder meer achterstallig loon, vakantiegeld en overwerkvergoedingen betalen, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 25% en wettelijke rente. Daarnaast wordt werkgever veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 869,41 bruto, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer; een billijke vergoeding van € 6.912 bruto, omdat het ongeldig ontslag op staande voet ernstig verwijtbaar handelen van werkgever oplevert; een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 5.529,60 bruto, omdat werkgever de arbeidsovereenkomst tegen een te vroege datum heeft opgezegd.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 02-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:1207

**Zaaknummer:** 10582954 \ AZ VERZ 23-28 (E)

**Rechters:** mr. Van den Boom

**Advocaten:** H.D. van Duijvenbode

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling tijdens ziekte nu hij door intrekking van zijn beveiligingstoestemming door de korpschef niet meer mag werken. Verhinderung komt voor zijn rekening en risico.***

### *Feiten*

Werknemer is met ingang van 30 januari 2017 in dienst getreden bij Workrate. Hij is werkzaam in de functie van algemeen beveiligingsmedewerker voor 17 uur per week. Met een brief van 18 juli 2025 heeft de korpschef van de politie-eenheid Den Haag aan partijen meegedeeld dat het voornemen bestaat om, op grond van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus, de toestemming voor werknemer om werkzaamheden te verrichten voor Workrate in te trekken. Werknemer heeft zich per 12 augustus 2025 ziek gemeld. In een brief van 9 september 2025 heeft de korpschef aan partijen meegedeeld dat de aan werknemer verleende toestemming om voor Workrate te werken is ingetrokken. Als reden voor de intrekking is verwezen naar “binnengekomen ambtsberichten”. Workrate heeft werknemer bij brief van 7 oktober 2025 laten weten dat de loonbetaling met ingang van 9 september 2025 is stopgezet. In een advies van de bedrijfsarts van 17 november 2025 staat dat werknemer arbeidsongeschikt is en naar verwachting vanaf 1 april 2026 weer volledig arbeidsgeschikt zal zijn. Werknemer vordert dat de kantonrechter Workrate veroordeelt tot betaling van zijn loon vanaf 9 september 2025. Hij stelt dat Workrate verplicht is tot loondoorbetaling tijdens ziekte en dat de stopzetting van het loon niet rechtsgeldig is. Daarbij voert werknemer aan dat hij al ziek was voordat de korpschef de toestemming had ingetrokken en dat de intrekking nog niet definitief is, omdat hij daartegen bezwaar heeft gemaakt. Workrate voert verweer en stelt dat de intrekking van de toestemming voor rekening en risico van werknemer komt. Volgens Workrate is de intrekking van de toestemming de primaire oorzaak van het feit dat werknemer niet kan werken en niet zijn ziekte. Daarom is volgens Workrate de loonstop rechtmatig.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Sinds 12 augustus 2025 is werknemer arbeidsongeschikt

wegens ziekte. In beginsel heeft een werknemer tijdens ziekte recht op loondoorbetaling. Op 9 september 2025 heeft de korpschef echter de toestemming voor werknemer om werkzaamheden te verrichten voor Workrate ingetrokken op grond van de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus. Zonder deze toestemming mag Workrate werknemer niet laten werken, ook niet in een andere functie binnen het bedrijf. De kantonrechter overweegt dat hier twee wettelijke regels samenlopen: het recht op loondoorbetaling tijdens ziekte en de regel dat geen loon verschuldigd is wanneer de oorzaak van het niet kunnen werken voor rekening van de werknemer komt. Voor de beoordeling is bepalend wat de primaire oorzaak van de verhindering om te werken is. De kantonrechter oordeelt dat in dit geval de primaire oorzaak is gelegen in de intrekking van de toestemming door de korpschef en niet in de ziekte van werknemer. Daarbij is van belang dat het voornemen tot intrekking al op 18 juli 2025 aan partijen was meegedeeld, dus vóór de ziekmelding van werknemer op 12 augustus 2025. Daarnaast heeft werknemer niet aannemelijk gemaakt dat de intrekking verband houdt met zijn ziekte. Uit de brief van de korpschef blijkt slechts dat de toestemming is ingetrokken vanwege “binnengekomen ambtsberichten”. Verder weegt mee dat Workrate werknemer zonder toestemming van de korpschef in het geheel niet mag laten werken. Dit geldt ook voor andere werkzaamheden binnen het bedrijf en voor re-integratie bij een andere werkgever (tweede spoor). Ook indien werknemer niet ziek zou zijn, zou hij daarom niet kunnen werken en geen recht op loon hebben. Het feit dat werknemer bezwaar heeft gemaakt tegen de intrekking van de toestemming doet hier niet aan af, omdat dit bezwaar de werking van het besluit niet schorst. In deze procedure moet daarom worden uitgegaan van de geldigheid van de intrekking. Ook is niet gebleken dat de korpschef een duidelijke fout heeft gemaakt bij het nemen van dit besluit. De kantonrechter concludeert dat de verhindering om te werken voor rekening van werknemer komt. Werknemer heeft daarom geen recht op loondoorbetaling vanaf 9 september 2025. De vordering tot betaling van loon en de daarmee samenhangende vordering tot winstuitkering worden afgewezen. Partijen dragen ieder hun eigen proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 04-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:889

**Zaaknummer:** 11995865 \ VV EXPL 25-182

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** J.N.A. Dijkman

**Wetsartikelen:** 7:629 BW, 7:628 BW en 7:629a BW

## RECHTSPRAAK

***(Tegen)verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-  
grond wegens het niet nakomen van re-integratieverplichtingen wordt  
toegewezen. Volgens het UWV is er geen sprake van een dusdanig  
ernstig ziektebeeld dat er sprake is van handelingsonbekwaamheid.***

### *Feiten*

Werknemer is op 25 juni 2003 in dienst getreden bij Dekapersonneel B.V. (hierna: Dekapersonneel) als medewerker GL Control. Hij nam van 26 februari tot 17 maart 2024 verlof en verscheen daarna niet op het werk. Zijn broer meldde hem vervolgens ziek. De bedrijfsarts stelde op 24 juni 2024 een probleemanalyse op waaruit beperkte belastbaarheid bleek, met advies voor een opbouwschema en evaluatiemomenten. Vanaf eind juli 2024 stagneerde de opbouw. Dekapersonneel wees werknemer erop dat hij onvoldoende voldeed aan zijn re-integratieverplichtingen en dat dit loonopschorting kon rechtvaardigen. Werknemer verscheen meerdere keren niet op gesprekken en reageerde nauwelijks op berichten van Dekapersonneel en de bedrijfsarts. Door het gebrek aan contact bestond er geen duidelijkheid over zijn inzetbaarheid; daarom werd het loon eerst opgeschort en later stopgezet. Dekapersonneel probeerde hem op diverse manieren te bereiken. Een deskundigenoordeel kon niet worden uitgevoerd omdat werknemer onbereikbaar bleef. Bij een huisbezoek bleek dat werknemer niet meer op zijn woonadres verbleef; familieleden uitten hun zorgen over zijn toestand. Dekapersonneel deed daarop een melding bij de politie voor een welzijnscheck. De politie trof werknemer aan en schakelde hulp in. Dekapersonneel stuurde vervolgens een laatste waarschuwing. Hij moest op de door hem zelf gekozen afspraken verschijnen, anders zou een ontslag op staande voet volgen. De broer vroeg om uitstel vanwege de psychische toestand van werknemer, maar Dekapersonneel hield vast aan de verplichting tot bereikbaarheid en opkomst. Werknemer verscheen opnieuw niet op de afspraak met de bedrijfsarts en bleef onbereikbaar. Dekapersonneel ontsloeg hem daarop op staande voet wegens structureel niet verschijnen, het niet nakomen van re-integratieverplichtingen en het schenden van controlevoorschriften. Werknemer verzette zich tegen het ontslag en zijn gemachtigde wees op ernstige psychische problemen. Dekapersonneel handhaafde het ontslag, maar gaf aan dat medische informatie aanleiding tot herziening kon geven. Kort daarna kwam werknemer onder behandeling bij GGZ inGeest, waar wekelijks contact plaatsvindt.

Werknemer verzoekt in de onderhavige procedure primair vernietiging van het ontslag op staande voet en betaling van achterstallig loon vanaf 10 oktober inclusief wettelijke verhoging. Indien en voor zover de opzegging van de arbeidsovereenkomst van 13 mei 2025 wordt vernietigd, verzoekt Deka om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) en e-grond (verwijtbaar handelen). In de tussenbeschikking van 7 oktober 2025 heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en Delta onvoldoende rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden. Voor wat betreft het tegenverzoek van Delta heeft de kantonrechter de zaak aangehouden in afwachting van het deskundigenoordeel van het UWV (zie AR 2025-1523). Het UWV heeft in zijn deskundigenbericht van 17 december 2025 geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt in de verdere beoordeling van het geschil als volgt. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst van werknemer ontbinden op de e-grond. De kantonrechter is van oordeel dat Deka met het deskundigenoordeel en de door haar overgelegde stukken en nadere toelichting daarop op de mondelinge behandeling voldoende heeft onderbouwd dat werknemer zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt en/of is nagekomen. Vast staat dat werknemer vanaf 30 september 2024 niet meer heeft gereageerd op de (vele) contactverzoeken van de bedrijfsarts/arbodienst en Deka en hij steeds niet is verschenen op de met hen ingeplande afspraken. Noch de gegeven waarschuwingen, noch de door Deka aan werknemer opgelegde loonstop hebben werknemer kunnen bewegen tot medewerking aan de op hem rustende verplichtingen. Daar komt bij dat er volgens de verzekeringsarts van het UWV geen sprake is van een dusdanig ernstig ziektebeeld dat er sprake is van handelingsonbekwaamheid. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer in de weg. Uit de wet volgt namelijk dat het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing is indien de werknemer zonder deugdelijke grond de re-integratieverplichtingen weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft aangemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden de betaling van het loon heeft gestaakt. Die situatie doet zich hier voor. Tot slot bepaalt de kantonrechter dat Delta geen transitievergoeding aan werknemer verschuldigd is, nu zijn handelen als ernstig verwijtbaar te kwalificeren is.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 09-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:1102

**Zaaknummer:** 11788249 \ AO VERZ 25-92

**Rechters:** M.A.J. Berkers

**Advocaten:** W.J. de Boer

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:658a BW, 7:66o BW en 7:66g lid 3 sub e BW

## RECHTSPRAAK

### ***Meermaals zonder toestemming producten van werkgever nuttigen zonder daarvoor te betalen. Zerotolerancebeleid.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 13 juni 2019 in dienst bij Albert Heijn, laatstelijk in de functie van shiftleider. Op 1 september 2025 is werknemer door Albert Heijn op staande voet ontslagen, omdat hij meermaals zonder toestemming producten van Albert Heijn heeft genuttigd zonder voor deze producten te betalen.

#### *Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Er is sprake van een dringende reden. Het ontslag is onverwijld gegeven en is ook per brief aan werknemer bevestigd. Als dringende reden heeft Albert Heijn aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werknemer meermaals zonder toestemming producten van Albert Heijn heeft genuttigd zonder voor deze producten te betalen. Dat heeft werknemer ook erkend, maar hij stelt zich op het standpunt dat hij in de veronderstelling was dat dit was toegestaan. Werknemer stelt dat er binnen de vestiging van Albert Heijn een afwijkende afspraak is gemaakt met de toenmalige manager, op grond waarvan hij gerechtigd zou zijn om tijdens de avondshift een maaltijd af te boeken tegen een reëel bedrag. Werknemer beroept zich feitelijk op een schaduwbeleid. Werknemer erkent dus dat hij heeft gehandeld in strijd met het door Albert Heijn gehanteerde zerotolerancebeleid. Naar het oordeel van de kantonrechter had werknemer van dat beleid op de hoogte moeten en kunnen zijn. Het staat buiten kijf dat het zerotolerancebeleid met alle werknemers is gecommuniceerd en dat zij daar van op de hoogte zijn. In dat kader heeft Albert Heijn verwezen naar de Ahold Delhaize Ethische Code en de Winkelspelregels, die ook in de kantine hangen. Dit geldt temeer nu werknemer werkzaam was als shiftleider, een leidinggevende en verantwoordelijke functie, reden waarom er ook meer van hem mocht worden verwacht. Werknemer heeft een groot risico genomen door toch meerdere keren producten te nuttigen zonder daarvoor te betalen. Dat hij een afwijkende afspraak zou hebben gemaakt met zijn toenmalige leidinggevende is naar het oordeel van de kantonrechter ook niet komen vast te staan. Het verweer van werknemer steunt namelijk op

de verklaring van zijn voormalig leidinggevende, die deze verklaring later weer heeft ingetrokken. Albert Heijn hanteert een zerotolerancebeleid. Werknemer heeft in strijd met dat beleid gehandeld en daarom is er sprake van een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 04-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2026:3637

**Zaaknummer:** 11948748 RP VERZ 25-50901

**Rechters:** A.J. Japenga

**Advocaten:** A. Cav, E.B. Hoebens en R.M. Taal

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Loonvordering in kort geding wordt afgewezen. Werknemer met arbeidsovereenkomst zonder vaste arbeidsomvang heeft onvoldoende onderbouwd dat voor zijn arbeidsongeschiktheid een structurele arbeidsomvang is ontstaan.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 28 april 2025 in dienst getreden bij Verdnatura Holland B.V. (hierna: ‘Verdnatura’). In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zeven maanden en van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is, op 27 oktober 2025 eindigt. Op 7 juni 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Sindsdien heeft Verdnatura werknemer niet meer opgeroepen en evenmin heeft zij het loon betaald. Werknemer heeft zich vervolgens op het standpunt gesteld dat hij tijdens ziekte recht heeft op loon. Bij brief van 28 augustus 2025 heeft hij Verdnatura gesommeerd het loon uit te betalen. Verdnatura heeft aan de sommatie geen gehoor gegeven. Verdnatura heeft bij brief van 22 september 2025 aan werknemer geschreven dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. In deze procedure vordert werknemer in deze kortgedingprocedure veroordeling van Verdnatura tot betaling van het achterstallig loon over de periode 19 juni 2025 tot 27 november 2025.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat partijen een arbeidsovereenkomst hebben gesloten waarin geen vaste arbeidsomvang is overeengekomen. Dit betekent – kort gezegd – dat werknemer enkel recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte als hij gewerkt zou hebben wanneer hij niet ziek zou zijn geweest. Daarvan is sprake als een vast patroon is ontstaan in het oproepen van werknemer voor arbeid. De kantonrechter is het met Verdnatura eens dat bij de vraag of dit patroon aanwezig was, werknemer geen beroep toekomt op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW. Tussen partijen staat vast dat op het moment van de ziekmelding de arbeidsovereenkomst niet ten minste drie maanden heeft geduurd. Dit betekent dat de hoofdregel van artikel 150 Rv van toepassing is en op werknemer de stelplicht en – indien in een bodemprocedure daaraan wordt toegekomen – de bewijslast rust van zijn

stelling dat hij door Verdnatura zou zijn opgeroepen als hij niet ziek zou zijn geworden. Werknemer beroept zich in dit kader erop dat de periode 28 april tot 4 juni 2025 representatief is voor zijn gehele dienstverband. Verdnatura heeft dit echter gemotiveerd betwist en gesteld dat zijn werk niet structureel van aard is. Volgens Verdnatura werd het rooster via WhatsApp gedeeld en werd werknemer telkens op die manier opgeroepen. Hieruit volgt dat werknemer op het laatste moment werd opgeroepen en er nog geen arbeid voor hem ingepland stond. Verder heeft Verdnatura onbetwist gesteld dat dit een drukke periode betrof en dat werknemer daardoor meer heeft gewerkt. In het licht van deze omstandigheden is de kantonrechter voorshands van oordeel dat onvoldoende is komen vast te staan dat een structurele arbeidsomvang is ontstaan. Gelet hierop kan niet worden geconcludeerd dat werknemer zonder meer zou zijn opgeroepen voor arbeid als hij niet ziek zou zijn geworden. Nu tussen partijen niet ter discussie staat dat werknemer buiten een oproepperiode ziek is geworden en dat hij nadien ook niet meer opgeroepen is, is het onvoldoende aannemelijk dat de vordering van werknemer tot uitbetaling van het loon voor de resterende duur van zijn arbeidsovereenkomst in een bodemprocedure een zodanige kans van slagen heeft dat daarop in kort geding kan worden vooruitgelopen. De vordering wordt in zoverre dan ook afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 09-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2025:11230

**Zaaknummer:** 11927447 \ KK EXPL 25-729

**Rechters:** mr. H.D. Coumou

**Advocaten:** R.J. Bouwmeester en C. de Bruin

**Wetsartikelen:** 7:610b BW, 150 Rv en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

***Op papier werknemer, in werkelijkheid mede-DGA: kantonrechter wijst loonvordering af, omdat arbeidsovereenkomst uitsluitend diende voor hypotheekverstrekking en geen van de vereiste elementen van artikel 7:610 BW is komen vast te staan.***

*Feiten*

Werknemer en de bestuurster van werkgever zijn in 2008 met elkaar gehuwd. In 2024 is een echtscheidingsverzoek ingediend. Per 1 maart 2019 is op schrift een arbeidsovereenkomst gesloten tussen werknemer en werkgever tegen een salaris van € 6.541 bruto per maand. Maandelijks werden bedragen overgemaakt aan werknemer vergezeld van loonstroken. Op de betalingen werden echter geen werknemerspremies ingehouden of afgedragen. Werknemer hoefde aanvankelijk niet in te klokken, er werden geen vakantiedagen bijgehouden en hij hoefde zich niet ziek te melden. Uit een interne mail van de controller van werkgever van 29 november 2022 bleek dat werknemer zijn functie naar eigen inzicht kon invullen, zonder controle of toezicht van de DGA. De constructie is volgens werkgever opgezet ten behoeve van de aankoop van een woning en het verkrijgen van een hypotheek. Werknemer en de bestuurster gedroegen zich feitelijk beiden als DGA, zo erkende de gemachtigde van werknemer zelf in correspondentie van november 2024 en maart 2025. Nadat de relatie tussen partijen verslechterde en een echtscheidingsprocedure werd gestart, begon werkgever instructies te geven aan werknemer over werktijden en het inklokken, en sommeerde hem later helemaal weg te blijven van de werkvloer. Werkgever stopte vervolgens met betalen. Vanaf 1 juli 2025 tot 1 november 2025 werden betalingen nog voortgezet onder de voorwaarde – neergelegd in een mail van 16 juli 2025 – dat werknemer een andere baan zou zoeken. Aan die voorwaarde voldeed werknemer volgens werkgever niet. Werknemer vordert in kort geding doorbetaling van het loon van € 6.541 bruto per maand vanaf november 2025. Hij stelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst met gezagsverhouding in de zin van artikel 7:610 BW. Werkgever vordert terugbetaling van de betalingen die zijn verricht over de periode 1 juli tot 1 november 2025, omdat werknemer niet heeft voldaan aan de voorwaarde om een andere baan te zoeken.

*Oordeel*

De kantonrechter wijst beide vorderingen af. Het spoedeisend belang van werknemer wordt erkend, nu hij mede afhankelijk is van loon voor zijn levensonderhoud. De processuele bezwaren van werknemer – inhoudende dat werkgever in strijd met de goede procesorde zou hebben gehandeld door het verweer over het ontbreken van een arbeidsovereenkomst pas laat in te brengen – worden verworpen, omdat werkgever zijn conclusie van antwoord tijdig heeft ingediend. Inhoudelijk oordeelt de kantonrechter voorshands dat de overeenkomst tussen partijen niet kwalificeert als arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Geen van de drie betwiste elementen – arbeidsverplichting, loon als tegenprestatie en gezagsverhouding – is voldoende komen vast te staan. De arbeidsovereenkomst is vermoedelijk enkel opgesteld ten behoeve van hypotheekverstrekking. De maandelijkse betalingen hadden het karakter van een fiscale inkomensverdeling binnen het gezin en stonden bovendien in geen verhouding tot de feitelijk verrichte werkzaamheden. Van een gezagsverhouding was evenmin sprake: de instructies die werkgever gaf, vloeiden niet voort uit een werkgever-werknemerrelatie maar uit de spanningen rondom de scheiding. Partijen gedroegen zich feitelijk als gelijkwaardige bestuurders. De reconventionele vordering tot terugbetaling wordt afgewezen wegens het ontbreken van een spoedeisend belang. Werkgever heeft niet gesteld waarom de bodemprocedure niet kan worden afgewacht.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 18-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:707

**Zaaknummer:** 12001060 \ MV EXPL 25-197 AW/1583

**Rechters:** J.M. van Wegen

**Advocaten:** A.D. van Koningsveld en M.A.L.M. Willems

**Wetsartikelen:** 7:610 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Het hof oordeelt, in navolging van de kantonrechter, dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Twee van de in de ontslagbrief benoemde ontslaggronden zijn niet komen vast te staan.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 5 juni 2010 in dienst bij werkgever. Werkgever exploiteert de 'Beverwijkse Bazaar', een deels overdekte markt. Werknemer verrichtte zijn werkzaamheden met name op de 'Oosterse Markt' van de Bazaar. Als Bazaar-weekendmedewerker was werknemer verantwoordelijk voor het schoonhouden van zijn deel van de bazaar en sprak hij huurders van kramen aan op gedrag dat niet is toegestaan, zoals roken op de marktvloer of het gebruiken van lege kramen die niet worden verhuurd. Werknemer heeft van verschillende huurders van de Oosterse Markt geld geleend, in totaal een bedrag van ongeveer € 12.000. Op 31 december 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Werkgever heeft de volgende gedragingen van werknemer aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd: (1) het niet nakomen van verschillende afspraken die werknemer als representant van de Bazaar in zijn persoonlijke belang met huurders van de Bazaar heeft gemaakt, waardoor het vertrouwen van huurders in de Bazaar is beschadigd en het vertrouwen van de Bazaar in werknemer dusdanig is beschadigd dat voortzetting van zijn dienstverband onmogelijk is geworden; (2) het niet meer naar behoren kunnen verrichten van zijn werkzaamheden omdat werknemer daarin alle grenzen te buiten is gegaan, waardoor hij zich in een positie heeft gebracht dat hij chantabel is en gevoelig voor omkoping; (3) het door zijn gedragingen geven van een slechte naam aan de Bazaar. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

#### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is van oordeel dat de ontslaggronden 1 en 3 (het niet nakomen van afspraken en het geven van een slechte naam aan de Bazaar) niet zijn komen vast te staan. In de ontslagbrief van 31 december 2024 noch later heeft werkgever toegelicht welke concrete afspraken werknemer met de huurders heeft gemaakt en welke daarvan hij niet is nagekomen. Integendeel: werknemer heeft onbetwist gesteld dat hij alle geleende bedragen heeft terugbetaald. Dat hij door het maken van deze afspraken het vertrouwen van

de huurders in de Bazaar heeft beschadigd, is niet nader onderbouwd of gebleken. Werkgever heeft onvoldoende feitelijk onderbouwd dat door het maken en niet nakomen van deze afspraken sprake is geweest van gedragingen die een dringende reden voor ontslag op staande voet zouden kunnen opleveren. Datzelfde geldt voor ontslaggrond 3. Nu de ontslaggronden 1 en 3 het ontslag op staande voet niet kunnen dragen, rijst de vraag of ontslaggrond 2 (het niet meer naar behoren kunnen verrichten van zijn werkzaamheden omdat werknemer daarin alle grenzen te buiten is gegaan) ook los van de andere gronden wel een dringende reden voor ontslag op staande voet kan vormen. Uit vaste rechtspraak volgt dat indien een werkgever meerdere gedragingen aan een ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd en daarvan slechts een gedeelte komt vast te staan, alleen dan sprake kan zijn van een geldig ontslag op staande voet indien is voldaan aan een aantal vereisten, waaronder dat de werkgever heeft gesteld en ook aannemelijk is dat hij de werknemer ook uitsluitend om die reden op staande voet zou hebben ontslagen. Nu werkgever in de ontslagbrief noch in de onderhavige procedure heeft gesteld en evenmin aannemelijk is geworden dat werknemer ook uitsluitend vanwege ontslaggrond 2 op staande voet zou zijn ontslagen, kan het ontslag op staande voet geen stand houden. In geval van een onterecht gegeven ontslag op staande voet heeft de werknemer op grond van artikel 7:681 BW de keuze tussen ofwel vernietiging van het ontslag op staande voet, ofwel een billijke vergoeding. Werknemer heeft voor de billijke vergoeding gekozen. Het hof ziet geen aanleiding om van de door de kantonrechter vastgestelde billijke vergoeding af te wijken.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 03-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2026:567

**Zaaknummer:** 200.357.376

**Rechters:** I.A. van der Burg, R.L. de Graaff en E. Verhulp

**Advocaten:** D.M. van Daalen

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Beëindigingsovereenkomsten vernietigd op grond van dwaling omdat Happy Smile General Trading B.V. werknemers onjuist heeft ingelicht. Happy Smile krijgt een bewijsopdracht ten aanzien van de afspraken over het loon.***

#### *Feiten*

Werknemers zijn per 1 mei 2024 in dienst getreden bij Happy Smile General Trading B.V. (hierna: Happy Smile) in de functies van respectievelijk magazijnmedewerker en verkoopmanager. Werknemers hebben in augustus 2024 documenten ondertekend en hebben vervolgens WW-uitkeringen aangevraagd. Deze zijn afgewezen. Vervolgens hebben werknemers nieuwe arbeidsovereenkomsten bij Happy Smile getekend, ingaande per 1 mei 2024. Werknemers hebben vervolgens opnieuw WW-uitkeringen aangevraagd, die zijn afgewezen. Werknemers hebben de hernieuwde arbeidsovereenkomsten vervolgens buitengerechtelijk vernietigd. Werknemers voeren aan dat wilsovereenstemming met betrekking tot het beëindigen van het dienstverband met wederzijds goedvinden ontbreekt, omdat er sprake zou zijn van bedrog, dwaling dan wel misbruik van omstandigheden. De eigenaar van Happy Smile zou opzettelijk onjuiste inlichtingen hebben gegeven over diens problemen met de IND en de daarmee verband houdende aanstaande bedrijfsbeëindiging. Werknemers vorderen een verklaring voor recht dat de hernieuwde arbeidsovereenkomsten buitengerechtelijk zijn vernietigd en, voor zover zou komen vast te staan dat beëindigingsovereenkomsten zijn getekend, vernietiging van die overeenkomsten. Ook vorderen werknemers loon.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vastgesteld kan worden dat werknemers in augustus 2024 beëindigingsovereenkomsten hebben getekend. Happy Smile heeft voorafgaand aan de totstandkoming van de beëindigingsovereenkomsten aan werknemers medegedeeld dat de voortzetting van Happy Smile onzeker was omdat de verblijfsvergunning van de eigenaar was afgewezen. Dit wist Happy Smile echter al voorafgaand aan het aangaan van de arbeidsovereenkomsten, terwijl aan werknemers werd voorgehouden dat dit in augustus 2024

plotseling bekend werd. Aangezien Happy Smile onjuiste inlichtingen heeft verstrekt en werknemers hebben gesteld dat zij de overeenkomsten bij een juiste voorstelling van zaken niet zouden hebben gesloten, hebben werknemers gedwaald waardoor de overeenkomsten vernietigbaar zijn. De kantonrechter vernietigt de beëindigingsovereenkomsten. Happy Smile wordt veroordeeld het loon over de periode september 2024 tot mei 2025 te betalen. Hierbij dient in beginsel te worden uitgegaan van het in de arbeidsovereenkomsten overeengekomen loon. Volgens Happy Smile zijn aanvullende loonafspraken gemaakt, maar dit hebben werknemers gemotiveerd betwist. Het ligt op de weg van Happy Smile om haar stelling te bewijzen, zij wordt hier dan ook toe opgedragen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 08-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:319

**Zaaknummer:** 11734071 \ CV EXPL 25-8003

**Rechters:** mr. H.D. Coumou

**Advocaten:** M.H. Horst en O. Saaliti

**Wetsartikelen:** 6:89 BW en 6:228 BW

RECHTSPRAAK

***Verzoek werknemster Gemeente Amsterdam tot herstel arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid toegewezen, de Gemeente heeft zich onvoldoende ingespannen voor herplaatsing.***

*Feiten*

Werkneemster is per 15 juni 2017 in dienst getreden bij de Gemeente Amsterdam (hierna: Gemeente). Werkneemster is per 19 oktober 2021 arbeidsongeschikt geworden. In april 2024 heeft het UWV werkneemster een WIA-uitkering toegekend. In augustus 2024 heeft werkneemster voor het laatst de bedrijfsarts bezocht. In september 2024 heeft werkneemster haar leidinggevende bericht dat zij haar werkzaamheden wilde hervatten. De leidinggevende heeft werkneemster weggestuurd en heeft aangegeven een hersteldmelding niet te accepteren, en dat hij eerst advies wilde van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft een 26<sup>e</sup>-week verklaring afgelegd in verband met de ontslagtoets. De Gemeente heeft een ontslagvergunning bij het UWV ingediend. Werkneemster heeft hier verweer tegen gevoerd. Ook heeft werkneemster een klacht ingediend tegen de bedrijfsarts. Het UWV heeft de Gemeente in december 2024 toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werkneemster heeft eveneens een klacht ingediend tegen het UWV. In januari 2025 heeft werkneemster aangifte tegen de bedrijfsarts gedaan wegens valsheid in geschrifte. De Gemeente heeft de arbeidsovereenkomst op 6 januari 2025 per 4 februari 2025 opgezegd. Het UWV heeft de klachtonderdelen van werkneemster over schending van beginselen van hoor- en wederhoor en over zorgvuldigheid gegrond verklaard. Het Regionaal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg (hierna: RTG) heeft de klacht van werkneemster tegen de bedrijfsarts in al haar onderdelen ongegrond verklaard. Werkneemster heeft medegedeeld hoger beroep in te stellen tegen de beslissing van het RTG. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat is opgezegd in strijd met artikel 7:669 en 7:671 BW, herstel van de arbeidsovereenkomst, betaling van het salaris en een veroordeling van de Gemeente om haar toe te laten tot de werkzaamheden. Subsidiar heeft werkneemster om een billijke vergoeding van ongeveer € 1,6 miljoen verzocht.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster was al ruim drie jaar ziek zonder dat re-integratie had plaatsgevonden, toen zij zich op 14 september 2024 ineens en in één keer volledig beter meldde. Voorstelbaar was dan ook dat de Gemeente in verband met gerede twijfel over de herstelmelding een beoordeling door de bedrijfsarts wenste. Werkneemster is echter niet meer op afspraken van de bedrijfsarts verschenen. Evenmin heeft zij een second opinion laten uitvoeren. Haar betoog dat een second opinion niet nodig was omdat de 'Verklaring 26e week ontslagtoets' geen 'first opinion' vormde, wordt niet gevolgd. Juist omdat werkneemster het er niet mee eens was én zij zich plots volledig hersteld had gemeld, lag het op haar weg dat van een deskundig oordeel te voorzien. De conclusie van de kantonrechter is dan ook dat de bedrijfsarts actueel en adequaat beoordeeld heeft dat werkneemster nog arbeidsongeschikt was en dat het niet aannemelijk was dat zij binnen 26 weken hersteld zou zijn en haar werk (al dan niet in aangepaste vorm) zou kunnen verrichten. Daarmee was voldaan aan de eisen van de b-grond. De gegronde klacht bij het UWV over geschonden hoor en wederhoor en zorgvuldigheid doet niet af aan de geldigheid van de beschikking van het UWV om toestemming te verlenen. De kantonrechter stelt vast dat er geen re-integratie heeft plaatsgevonden. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen aanleiding te veronderstellen dat werkneemster hersteld was. De kantonrechter volgt echter niet het standpunt van de Gemeente dat werkneemster gedurende haar drie jaar ziekte welhaast elke poging tot re-integratie vanuit de Gemeente heeft gefrustreerd of getorpedeerd. Namens werkneemster is betoogd dat de onmogelijkheid van herplaatsing niet aannemelijk is gemaakt. Dat is uitgebreid gemotiveerd en daarnaast onderbouwd aan de hand van destijds openstaande vacatures. De Gemeente heeft hierover bij verweerschrift geen standpunt ingenomen. De Gemeente heeft dus geen enkel verweer gevoerd. Integendeel, tijdens de mondelinge behandeling is desgevraagd meegedeeld dat bij 1700 arbeidsplaatsen een plek te vinden zou moeten zijn, ook bij een arbeidsgeschiktheidspercentage van (nog geen) 27%. Bij die stand van zaken kan de kantonrechter niet anders oordelen dan dat de Gemeente niet aannemelijk heeft gemaakt dat herplaatsing binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De Gemeente heeft niet aan haar herplaatsingsplicht voldaan. De arbeidsovereenkomst wordt hersteld. De Gemeente wordt veroordeeld het maandloon vanaf april 2025 aan werkneemster te voldoen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. Werkneemster wordt veroordeeld de betaalde transitievergoeding terug te betalen aan de Gemeente. De Gemeente wordt in de proceskosten veroordeeld.

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 19-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:957

**Zaaknummer:** 11639385

**Rechters:** J.P.C. van Dam van Isselt

**Advocaten:** E.E. Dekker en mr. C. Achthoven

**Wetsartikelen:** 7:699 BW, 7:671 BW en 7:682 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Ontbinding op verzoek van de werknemster. Aan werknemster komt geen transitievergoeding en/of billijke vergoeding toe omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever.***

#### *Feiten*

Werknemeester is sinds 13 december 2010 in dienst bij Reclassering Nederland. Werknemeester heeft zich op 19 oktober 2021 ziekgemeld wegens kortdurende klachten. Op 15 november 2021 heeft zij zich voor langere duur ziekgemeld. Van 22 juli 2022 tot 11 november 2022 had werknemeester zwangerschaps- en bevallingsverlof. Vanaf 11 november 2022 is werknemeester weer arbeidsongeschikt. In oktober 2023 is een arbeidsdeskundig onderzoek verricht en is een opbouwschema voor re-integratie opgesteld. Die opbouw is niet gelukt. Op 17 januari 2024 heeft het UWV geconcludeerd dat Reclassering Nederland niet voldoende inspanningen heeft verricht om werknemeester aan het werk te helpen. In januari 2024 is mediation in gang gezet. Reclassering Nederland heeft werknemeester ook tweemaal een beëindigingsvoorstel gedaan. Dit alles heeft niet tot een oplossing geleid. Op 12 april 2024 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om een herstart te maken met de mediation. Die herstart heeft niet plaatsgevonden. Reclassering Nederland was van mening dat haar loondoorbetalingsverplichting was geëindigd op 17 februari 2024. Reclassering Nederland heeft daarom het loon van werknemeester per 1 juni 2025 stopgezet. Op 6 september 2024 heeft de verzekeringsarts van het UWV geconcludeerd dat de datum einde wachttijd 8 november 2024 is. Reclassering Nederland heeft vervolgens alsnog het loon over de maanden juni, juli en augustus 2024 aan werknemeester betaald. Bij beslissing van 18 september 2024 heeft het UWV aan werknemeester een WIA-uitkering toegekend met ingang van 8 november 2024. Bij beslissing op bezwaar van 12 mei 2025 heeft het UWV alsnog geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van Reclassering Nederland onvoldoende zijn geweest. In deze procedure verzoekt werknemeester om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsovereenkomst

inmiddels inhoudsloos is geworden. Vast staat verder dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord. Het verzoek van werknemster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt daarom toegewezen. Vervolgens moet worden beoordeeld of er aanleiding is voor toekenning van de verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding. Nu het ontbindingsverzoek is ingediend door werknemster, is de transitievergoeding alleen verschuldigd als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. Reclassering Nederland had in de zomer van 2023 eerder een vervolgsconsult bij de bedrijfsarts moeten verzorgen en had in correspondentie en gesprekken haar woorden zorgvuldiger kunnen kiezen. De kantonrechter is bovendien met de deskundige van het UWV van oordeel dat de inhoud van de door Reclassering Nederland voorgestelde beëindigingsregeling geen recht doet aan de situatie en de duur van het dienstverband. Dat dit tot spanningen tussen partijen heeft geleid is zeer voorstelbaar en valt Reclassering Nederland te verwijten. Nog voordat werknemster van de beëindiging van de mediation in maart op de hoogte is gesteld heeft Reclassering Nederland haar opgeroepen voor een gesprek over haar re-integratie. Werknemster heeft Reclassering Nederland op 4 april 2024 laten weten dat zij niet geïnformeerd is over de beëindiging van de mediation en heeft verzocht om een consult bij de bedrijfsarts. Desondanks heeft Reclassering Nederland haar diezelfde dag een waarschuwingsbrief gestuurd met aankondiging van loonopschorting als zij niet meewerkt aan re-integratie. Reclassering Nederland heeft hiermee te voortvarend en onnodig escalerend gehandeld. Reclassering Nederland had op een aantal punten anders of beter moeten handelen. Maar die punten rechtvaardigen niet de conclusie dat Reclassering Nederland grovelijk de verplichtingen niet is nagekomen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst. De verzoeken om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding worden daarom afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 18-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:688

**Zaaknummer:** 11950152 \ UE VERZ 25-336 (JH/1050)

**Rechters:** H.M.M. Steenberghe

**Advocaten:** J.P. Volk en E.B. Wits

**Wetsartikelen:** 7:671c BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Verzoek om vernietiging van de opzegging tijdens de proeftijd omdat deze is gegeven voordat de arbeidsovereenkomst is aangevangen.***

#### *Feiten*

Op 21 oktober 2025 hebben partijen een arbeidsovereenkomst getekend voor de duur van zeven maanden met als ingangsdatum 1 november 2025 en een proeftijd van één maand. Vlak na de ondertekening van de arbeidsovereenkomst heeft werkneemster aan werkgeefster gevraagd of zij op 14 november 2025 een voorschot van € 1.000 op haar loonbetaling zou kunnen ontvangen. Op 22 oktober 2025 heeft werkgeefster telefonisch medegedeeld dat het voorschot niet werd verleend en dat zij een beroep deed op de proeftijd waardoor de arbeidsovereenkomst eindigde. Werkgeefster heeft dit in haar brief van 27 oktober 2025 bevestigd. Werkneemster verzoekt primair vernietiging van de opzegging en subsidiair een billijke vergoeding van zeven brutomaandsalarissen. Zij is van oordeel dat de opzegging niet rechtsgeldig is omdat de arbeidsovereenkomst nog niet was begonnen en werkgeefster daardoor nog geen beroep kon doen op de proeftijd.

#### *Oordeel*

Er is sprake van een proeftijdbeding dat voldoet aan de wettelijke vereisten. Tijdens de proeftijd mogen beide partijen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen “zolang die tijd niet is verstreken”. Deze woorden zijn destijds door de wetgever uitdrukkelijk in de tekst opgenomen om aan te geven dat de opzeggingsbevoegdheid ook geldt ten aanzien van een nog niet daadwerkelijk aangevangen arbeidsovereenkomst. Het uitgangspunt is dan ook dat een tijdig gegeven proeftijdontslag rechtsgeldig is. Een rechtsgeldig gegeven proeftijdontslag kan in strijd zijn met de beginselen van goed werkgeverschap. Werkneemster heeft aangevoerd dat zij enkel is ingegaan op het aanbod van werkgeefster om een voorschot te vragen op de salarisbetaling. Door haar te ontslaan wanneer zij gebruikmaakt van het aanbod, heeft werkgeefster in strijd gehandeld met de verplichting van goed werkgeverschap. Werkgeefster heeft gemotiveerd betwist dat zij een aanbod heeft gedaan om een voorschot op het salaris te vragen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster onvoldoende onderbouwd dat haar een aanbod is gedaan. De opzegging is rechtsgeldig en het verzoek tot

toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 12-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2026:1410

**Zaaknummer:** 12029948 \ AZ VERZ 25-144

**Rechters:** Bisscheroux

**Advocaten:** M.M.J.F. Sijben en A. Kornaat

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:652 BW en 7:676 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kort geding. ABU-Cao voor Uitzendkrachten. Tussen partijen is in geschil of het fase A-contract is overgegaan naar een fase B-contract.***

#### *Feiten*

Werkneemster is op 23 augustus 2021 in dienst getreden bij Randstad op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding (fase A). Op de overeenkomst is de ABU-Cao voor Uitzendkrachten 2021-2023, versie augustus 2022 van toepassing. Als gevolg van een wijziging in de cao is de duur van fase A verkort van 78 naar 52 weken. Dit betekent concreet dat de uitzendkracht die op 2 januari 2023 in fase A 52 of meer weken heeft gewerkt, in fase B instroomt. Fase B duurt vervolgens maximaal drie jaar en als de overeenkomst na het verstrijken van deze termijn wordt voortgezet, is de uitzendkracht werkzaam in fase C, te weten voor onbepaalde tijd. Op 11 januari 2023 heeft Randstad aan werkneemster een bevestiging gezonden van een nieuwe uitzendovereenkomst (fase B) ingaande per 2 januari 2023. Per 1 oktober 2025 is de opdracht van werkneemster bij de inlener gestopt. Vanaf dat moment heeft Randstad geen loon meer uitbetaald. Werkneemster stelt dat als gevolg van het aanbod van Randstad in mei 2022, zij per 21 augustus 2022 is doorgestroomd naar fase B. Na het doorlopen van de maximale duur van fase B (drie jaar), is zij per 21 augustus 2025 werkzaam in fase C en heeft zij dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Werkneemster houdt zich beschikbaar voor werk, zodat Randstad ten onrechte de uitbetaling van het loon heeft gestaakt. Verder voert werkneemster aan dat Randstad het eerste fase B-contract met datum 21 augustus 2022 uit het werknemersportaal heeft verwijderd. Zij heeft dan ook een rechtmatig belang bij afgifte van dit contract door Randstad. Randstad heeft ondanks meerdere verzoeken het contract niet verstrekt. Randstad voert verweer. Randstad betwist dat werkneemster een spoedeisend belang heeft bij haar vordering, omdat zij aanspraak kan maken op een WW-uitkering. Verder was het aanbod in mei 2022 slechts een proactief aanbod voor urenzekerheid, zoals bedoeld in artikel 7:628a lid 5 BW.

#### *Oordeel*

De kern van het geschil tussen partijen gaat om de vraag of het fase A-contract van werkneemster per 21 augustus 2022 is overgegaan in een fase B-contract, zoals zij stelt, of dat

dit pas per 2 januari 2023 is gebeurd, zoals Randstad stelt. Werkneemster stelt dat haar expliciet is toegezegd dat zij per 21 augustus 2022 een fase B-contract zou krijgen en dat zij dat contract ook in het portaal van Randstad heeft gezien. Nu voor nadere bewijslevering in kort geding geen plaats is, kan bij deze stand van zaken niet worden geconcludeerd dat het aannemelijk is dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat aan werkneemster toezeggingen zijn gedaan en dat daadwerkelijk een fase B-contract per 21 augustus 2022 heeft bestaan. Vervolgens dient de vraag te worden beantwoord of werkneemster uit hetgeen Randstad aan haar heeft meegedeeld het gerechtvaardigd vertrouwen mocht ontleen dat zij een aanbod voor een fase B-contract heeft gekregen. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is. Naar het voorshandse oordeel van de kantonrechter is een enkele e-mail en het aanbod van 25 mei 2022 onvoldoende om daaruit het gerechtvaardigd vertrouwen te krijgen dat een fase B-contract is overeengekomen. Randstad heeft te kennen gegeven dat ook tijdens een fase A-contract het mogelijk is een vaste urenomvang en loondoorbetaling bij ziekte te krijgen en dat betere voorwaarden niet automatisch een conversie naar fase B betekenen. Het fase B-contract van werkneemster is per 1 oktober 2025 van rechtswege geëindigd. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 20-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:985

**Zaaknummer:** 12016636 \ KK EXPL 25-868

**Rechters:** mr. H.D. Coumou

**Advocaten:** I.B. Jansse en J.M. Caro

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 7:668 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Na ziekmelding en detentie niet voldaan aan de oproep van werkgever om in gesprek te gaan. Ontslag op staande voet houdt stand.***

#### *Feiten*

Werknemer is per 15 februari 2025 in dienst getreden bij werkgever, een onderneming die zich bezighoudt met dienstverlening op het gebied van verkeersdiensten. Hij werkte op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van een jaar. Zijn loon bedroeg € 2.036,35 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag, voor 32 uur per week. Werknemer is onder bewind gesteld. Op maandag 28 juli 2025 heeft werknemer zich via whatsapp ziekgemeld voor zijn dienst op 29 juli 2025. Daarbij heeft hij geschreven dat hij op woensdag weer wil proberen te werken. Op 1 augustus 2025 is werknemer niet op het werk verschenen. Werkgever kreeg geen contact met hem. Werkgever bereikte het bericht dat werknemer vastzat op een politiebureau in België op verdenking van mishandeling. Nadat werknemer was vrijgekomen heeft hij werkgever gebeld en afgesproken dat hij op 20 augustus weer zou komen werken. Werknemer verschijnt niet ondanks waarschuwingen via de whatsapp dat zijn loon zou worden opgeschort. Ook na een nieuw verzoek verschijnt werknemer niet, waarna hij een officiële waarschuwing heeft gekregen met als mogelijke sanctie een ontslag op staande voet. Op 19 september 2025 is het ontslag op staande voet ingeroepen. Op 20 oktober 2025 heeft de gemachtigde van werknemer meegedeeld dat werknemer niet akkoord gaat met het ontslag op staande voet onder meer omdat hij vanaf 3 juni 2025 ziek is, en dat dat de reden is waarom hij niet op kantoor is verschenen. Werknemer verzoekt vernietiging en betaling van achterstallig loon. Bij tegenverzoek verzoekt werkgever betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven omdat werkgever voldoende heeft aangetoond pogingen te hebben ondernomen om met werknemer in gesprek te gaan. Uit de whatsapp-berichten blijkt dat werknemer telkens andere redenen had om niet op een afspraak te komen. Voor zover werknemer stelt dat hij op deze afspraken niet kon verschijnen omdat hij vanaf 1 augustus 2025 doorlopend ziek was, blijkt dit niet uit de redenen die hij bij werkgever heeft genoemd waarom hij niet op een afspraak kan komen.

Zoals werknemer op de zitting heeft toegelicht, had hij voor het niet verschijnen op het werk en op het kantoor van werkgever, steeds verschillende redenen, maar niet dat hij ziek was. Voor zover al zou kunnen worden geconcludeerd dat werknemer zich per 1 augustus 2025 niet had beter gemeld, nadat hij werkgever twee keer had gemeld die dag weer te komen werken, is voldoende komen vast te staan dat hij na de loonopschorting op 5 september 2025 voor werkgever onbereikbaar was. Werkgever mocht het niet verschijnen na deze loonopschorting, op de oproepen voor 10 september, 17 september en 19 september 2025, daarom opvatten als een dringende reden voor ontslag op staande voet. De kantonrechter wijst het verzoek tot betaling van het achterstallig loon voor de periode van 1 augustus 2025 tot en met 19 augustus toe. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 19-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:718

**Zaaknummer:** 11973452 \ UE VERZ 25-350 en 11977830 \ UE VERZ 25-354

**Rechters:** A.R. Creutzberg

**Advocaten:** E.D. van Tellingen

**Wetsartikelen:** 6:119 BW, 7:625 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

***Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhoudingen na mislukte persoonlijke relatie tussen algemeen directeur en bestuurder.***

*Feiten*

Werknemer is per 1 juli 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van algemeen directeur. De bestuurder en werknemer hebben elkaar na een coachingsessie in augustus 2025 gezoend. Vervolgens hebben partijen onder begeleiding van een collega de speciale band die zij met elkaar hadden en de verdere samenwerking besproken. De bestuurder heeft aangegeven afstand te willen nemen gedurende enkele maanden. Vervolgens is aan werknemer een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Eind oktober 2025 heeft een achttal werknemers, onder wie de zus en de echtgenoot van de bestuurder, op verzoek van werkgeefster verklaringen afgelegd over werknemer. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e- en/of g-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een voldragen e-grond. Werkgeefster erkent dat werknemer zijn werk inhoudelijk goed heeft gedaan. Werkgeefster verwijt werknemer zich echter ook extreem complimenteaus, intimiderend en zelfs beledigend te hebben uitgelaten en/of gedragen. Werknemers zouden zich onveilig en/of geïntimideerd voelen, daartoe zijn een achttal verklaringen afgelegd. De kantonrechter is van oordeel dat aan de verklaringen minder gewicht kan worden toegekend dan werkgeefster kennelijk voorstaat. De verklaringen gaan in belangrijke mate over de persoonlijke verhouding tussen werknemer en bestuurder, en niet zozeer over eigen ervaringen. Onvoldoende is vast komen te staan dat werknemer zich schuldig zou hebben gemaakt aan discriminatie en dat hij andere vrouwelijke collega's ongewenst zou hebben aangeraakt. De kantonrechter heeft de indruk dat werknemer een dominante leiderschapsstijl had, maar hij is nooit aangesproken op zijn gedrag door werkgeefster. Van verwijtbaar handelen is onvoldoende gebleken. De kantonrechter is het met werkgeefster eens dat de persoonlijke relatie tussen de bestuurder en werknemer, ongeacht wie daarvan al dan niet een verwijt valt te maken, heeft

geleid tot een gevoelige en onwerkbaar situatie. Werknemer en de bestuurder hebben kennelijk onvoldoende afstand kunnen nemen van het zoenincident en evenmin voldoende begrip kunnen opbrengen voor ieders beleving en de mogelijke consequenties. Wanneer de bestuurder vervolgens gedurende een zekere periode afstand neemt, escaleert de situatie zodanig dat partijen elkaar over en weer beschuldigen van grensoverschrijdend gedrag. De bestuurder meent dat werknemer misbruik heeft gemaakt van haar afhankelijkheid en meer toenadering is gaan zoeken, wat zij niet durfde af te wijzen. Werknemer stelt dat er sprake was van aanhoudende pogingen van de bestuurder om hem tot een affectieve relatie te bewegen. Werknemer beweert dat het voorgenomen ontslag het directe gevolg is van zijn weigering om op verdere toenaderingspogingen van de bestuurder in te gaan. De kantonrechter kan op basis van de door partijen overgelegde stukken en hetgeen ter zitting is besproken niet vaststellen in hoeverre de door partijen over en weer geschetste affectieve toenaderingspogingen, laat staan wie van beiden daarbij jegens de ander verwijtbaar grensoverschrijdend heeft gehandeld, juist zijn. De kantonrechter houdt het er dan ook voor dat beide partijen verantwoordelijk zijn voor de ontstane situatie en daarmee de ontstane duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Terugkeer van werknemer in de functie van algemeen directeur, zoals hij voorstaat, is gelet op hetgeen zich heeft voorgedaan niet mogelijk. De (persoonlijke) relatie tussen de bestuurder en werknemer is onherstelbaar verstoord, waardoor het voortzetten van de arbeidsrelatie niet meer van werkgeefster gevegd kan worden. Gelet op – onder meer – de eigen rol van werknemer in de escalatie van de situatie is er geen ruimte voor toekenning van een billijke vergoeding. De transitievergoeding wordt toegekend. De proceskosten worden gecompenseerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 18-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:704

**Zaaknummer:** 11947720 ME VERZ 25-151 BmR/842

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** mr. S.S.M. Schokker en W.M. Hes

**Wetsartikelen:** 7:66g BW en 7:671b lid 9 sub a BW