

## Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 11, 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:2026:198](#) 12-03-2026

#### Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2026:409](#) 13-03-2026

#### Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:616](#) 10-03-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:1297](#) 03-03-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:198](#) 24-02-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:155](#) 17-02-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:869](#) 16-02-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:186](#) 03-02-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2365](#) 18-11-2025

#### Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:1334](#) 13-03-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:5135](#) 12-03-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2288](#) 11-03-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:1267](#) 10-03-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2033](#) 06-03-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2276](#) 05-03-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:2031](#) 05-03-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:1177](#) 04-03-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:1136](#) 03-03-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2410](#) 03-03-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:1336](#) 03-03-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:1329](#) 02-03-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2571](#) 02-03-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2024](#) 27-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:868](#) 27-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:861](#) 26-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:853](#) 25-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:854](#) 25-02-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2284](#) 25-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:822](#) 24-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:825](#) 24-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:823](#) 24-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:826](#) 24-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:810](#) 23-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:747](#) 20-02-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:1195](#) 18-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:698](#) 18-02-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:1834](#) 13-02-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:1101](#) 13-02-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:1827](#) 11-02-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:1833](#) 10-02-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:1120](#) 05-02-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:1334](#) 03-02-2026

- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:1011](#) 30-01-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:1090](#) 27-01-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:1991](#) 26-01-2026
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:1386](#) 21-01-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:522](#) 14-01-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15685](#) 10-12-2025
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:15950](#) 10-12-2025
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11340](#) 04-12-2025
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11334](#) 21-11-2025
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11349](#) 03-11-2025
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:10027](#) 23-09-2025
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7817](#) 08-05-2024

## RECHTSPRAAK

***Accountmanager heeft buitenschalig salaris en heeft daarom geen recht op cao-verhoging van 17,65%. In cao is niets geregeld over indexatie buitenschalige salarissen. Gelet op terechte ontevredenheid werkgever over prestaties werknemer, heeft werknemer recht op helft van maximale bonus over 2023.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2022 bij werkgeefster in dienst in de functie van accountmanager. In de laatste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een salaris van € 5.300 bruto opgenomen, waarbij is aangegeven dat dit een buitenschalig salaris betreft. In de arbeidsovereenkomst staat voorts opgenomen dat werknemer recht heeft op een doelstellingsafhankelijke bonus van maximaal 15% over twaalf maandsalarissen. Op de arbeidsovereenkomsten is steeds de cao van werkgeefster van toepassing verklaard. In artikel 9 sub c van de cao 2021-2024 is bepaald dat schaalsalarissen per 1 januari 2023 met 0,75% en op 1 januari 2024 met 0,75% worden geïndexeerd op grond van de Automatische Prijs Compensatie (APC). In de praktijk kwam dit erop neer dat werkgeefster per 1 januari 2023 de schaalsalarissen met 17,65% diende te verhogen. Wegens weigering van werkgeefster de schaalsalarissen te verhogen is de vakbond een procedure gestart tegen werkgeefster. De uitkomst van die procedure is dat werkgeefster veroordeeld is de schaalsalarissen met 17,65% te verhogen met ingang van 1 januari 2023. De gemachtigde van werknemer heeft werkgeefster gesommeerd het loon van werknemer per 1 januari 2023 te verhogen overeenkomstig de cao. Werkgeefster is hiertoe niet overgegaan en beroept zich erop dat met werknemer een vast loon is overeengekomen. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van een bedrag van € 32.500,38 bruto en doorbetaling van loon aan werknemer met inbegrip van de loonsverhoging over 2023 van 17,65%. Ook vordert hij over 2023 een bonusbedrag van € 11.223,81 bruto.

### *Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat in artikel 9.1 sub a en b van de cao is bepaald dat functies van werknemers in functiegroepen zijn ingedeeld en dat bij elke functiegroep een salarisschaal

hoort. In artikel 9.1 sub c van de cao wordt verwezen naar bijlage 1 dat een overzicht is van de maximale schaalindeling per functie. Uit die bijlage volgt dat bij de functie van accountmanager geen salarisschaal hoort. Bij de functie van accountmanager is namelijk “bs” vermeld, wat staat voor buitenschalig. Ook in de arbeidsovereenkomst van werknemer is vermeld dat zijn salaris buitenschalig is. Er is in de cao niets geregeld over de indexatie voor buitenschalige salarissen. Op grond van het voorgaande legt de kantonrechter artikel 9 van de cao zo uit dat alleen de salarissen die in een salarisschaal zijn ingedeeld recht hebben op de indexering. Hierdoor mocht werkgeefster een afspraak maken met werknemer dat het loon per 1 januari 2023 niet werd verhoogd en dus een vast loon voor 2023 afspreken. Hierdoor had werknemer geen recht op de verhoging van 17,65%. Wel is gebleken dat werknemer per 1 november 2023 een verhoging heeft gekregen. Afwijzing van het gevorderde loon op grond van de cao volgt. Wel wordt een bonusbedrag van € 5.611,91 bruto toegewezen. In de arbeidsovereenkomst staat opgenomen dat aan de bonus KPI's gekoppeld zijn. Werkgeefster heeft echter toegelicht dat al jaren een ander, subjectiever systeem wordt gebruikt om te bepalen of er een bonus wordt toegekend. Werkgeefster erkent dat zij voor het jaar 2023 bonussen heeft uitgekeerd aan het merendeel van de accountmanagers. Voor wat betreft het eigen gedrag van werknemer voert werkgeefster aan ontevreden te zijn over hem vanaf het moment dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, omdat zijn bezoeken achter bleven en hij te weinig offertes uitbracht. Hoewel werknemer betwist niet goed gefunctioneerd te hebben omdat hij geen concurrerende prijzen kon geven, betwist hij niet de door werkgeefster gestelde beperkte uitgevoerde werkzaamheden in de tweede helft van 2023. Daarom wordt als vaststaand aangenomen dat werkgeefster terechte ontevredenheid had geuit over werknemer. Over de eerste helft van 2023 was werkgeefster echter wel tevreden, omdat werknemer onder meer een grote klant had binnen gehaald. Gelet daarop is er naar het oordeel van de kantonrechter aanleiding om werknemer de helft van de maximale bonus over 2023 toe te kennen.

---

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

**Datum uitspraak:** 21-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:1386

**Zaaknummer:** 11757922 CV EXPL 25-2095 (E)

**Rechters:** Tilman-Knoester

**Advocaten:** D.F.W. Schalkwijk en F. van Schaik

**Wetsartikelen:** Wet CAO

## RECHTSPRAAK

***Proeftijdontslag niet rechtsgeldig. Werkneemster was al per 6 oktober werkzaam bij werkgever en niet pas vanaf 1 november, waarmee gegeven ontslag op 10 november na proeftijd van een maand is gegeven. Werkneemster maakt terecht aanspraak op vergoedingen.***

### *Feiten*

Werkneemster, die onder bewind is gesteld, is op enig moment in dienst getreden bij Turn Over B.V. als administratief medewerkster A. Op 22 september 2025 heeft werkneemster via Whatsapp aan Turn Over gevraagd of het mogelijk is om officieel op 1 november 2025 te beginnen en onofficieel op 1 oktober 2025 zonder salaris, vanwege de opzegtermijn bij haar eerdere werkgever. Turn Over heeft geantwoord dat dat prima is en dat in oktober 2025 wordt gestart met inwerken. Op 13 oktober 2025 heeft Turn Over per Whatsapp aan werkneemster geschreven: *“Ik hoorde van [X] dat je toch per 6 oktober in dienst bent gekomen. Ik kan je alleen pas vanaf 1 november goed inwerken (...) Dus bespreek even met [X] wat je kan gaan doen daarnaast deze maand. Wij gaan dan samen wel pas per nov van start met het van A tot Z werken oké?”*. Op 10 november 2025 heeft Turn Over de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd. Tussen partijen is in geschil of Turn Over het proeftijdontslag tijdig heeft gegeven. Volgens werkneemster moet deze vraag ontkennend worden beantwoord, omdat zij al op 6 oktober 2025 in dienst is getreden en het ontslag op 10 november 2025 daarom te laat is gegeven. Volgens Turn Over is werkneemster echter op 1 november 2025 bij haar in dienst is getreden.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft haar standpunt dat zij op 6 oktober 2025 in dienst is getreden bij Turn Over met verschillende stukken onderbouwd. In de arbeidsovereenkomst en de checklist indiensttreding nieuwe medewerker staat deze datum genoemd als begindatum. In een e-mail van 23 september 2025 schrijft Turn Over aan werkneemster dat is afgesproken dat de startdatum 6 oktober 2025 is. Deze datum staat ook vermeld in de Modelopgaaf gegevens voor de loonheffingen. Uit de appwisselingen tussen partijen en wat partijen tijdens de zitting verder naar voren hebben gebracht, leidt de

kantonrechter af dat aanvankelijk duidelijke afspraken zijn gemaakt over de ingangsdatum van het dienstverband op 1 november 2025. Deze datum is daarna echter aangepast naar 6 oktober 2025. Dat blijkt uit de Whatsapp-berichten tussen partijen op 13 oktober 2025 en de verschillende stukken die werkneemster over heeft gelegd. Turn Over schrijft dat zij werkneemster pas vanaf 1 november 2025 volledig kan inwerken en werkneemster daarom met een collega moet bespreken wat zij die maand verder kan doen. Dat duidt op een dienstverband per 6 oktober 2025. Weliswaar schrijft Turn Over ook “*Dan kan zij het op 1 nov zetten*” en vraagt zij of werkneemster nog wel salaris heeft tot 1 november. Maar daar staat tegenover dat werkneemster schrijft dat een collega aan haar heeft gevraagd werkzaamheden te doen en uit de door werkneemster overgelegde stukken blijkt dat zij die werkzaamheden ook in oktober 2025 heeft gedaan. De onduidelijkheid over de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst komt voor rekening en risico van Turn Over. Op grond van het vorenstaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat Turn Over het ontslag heeft gegeven na afloop van de proeftijd. De opzegging is niet rechtsgeldig. Werkneemster maakt terecht aanspraak op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 8164,14 bruto en de transitievergoeding van € 320,70 bruto. Voorts wordt een billijke vergoeding toegekend ten bedrage van € 2.000 bruto, waarbij de kantonrechter rekening houdt met de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst een duur van zeven maanden had en werkneemster vijf weken heeft gewerkt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2571

**Zaaknummer:** 11999307

**Rechters:** M.C. van Rijn

**Advocaten:** J.G. Burgers, I.R. Boudrie en mr. M. Hopman

**Wetsartikelen:** 7:652 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Opzegverbod tijdens ziekte staat in de weg aan ontbinding arbeidsovereenkomst gymleraar op e-, d-, g- dan wel i-grond. Gelet op aard arbeidsongeschiktheid had werkgever pas op de plaats moeten maken en werknemer geen druk op moeten leggen; loonstop niet terecht.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 2018 werkzaam als gymleraar op meerdere basisscholen binnen Stichting Best Onderwijs (hierna: SBO). Op 19 augustus 2024 is werknemer volledig arbeidsongeschikt geraakt. Vanaf medio 2024 zijn er strubbelingen ontstaan over de omvang en invulling van de functie van werknemer, zijn functioneren en houding, en het verloop van de re-integratie. Daarbij komt dat er op 21 oktober 2025 een incident heeft plaatsgevonden; werknemer heeft twee klassen kort zonder zijn toezicht in de gymzaal achtergelaten. Op 24 oktober 2025 heeft werknemer zich weer ziekgemeld. Dezelfde dag heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing ontvangen en is hij geschorst tot hij op 29 oktober 2025 in gesprek gaat met SBO. Op 29 oktober 2025 heeft SBO een loonstop opgelegd en is de schorsing gehandhaafd, tot het moment dat werknemer alsnog met SBO in gesprek gaat. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat bij werknemer sprake is van forse spanningsklachten en dat de klachten arbeidsgerelateerd zijn. SBO verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, d-, g- dan wel i-grond. Werknemer maakt aanspraak op nabetaling van loon over de periode vanaf 29 oktober 2025 tot 1 januari 2026 en stelt zich op het standpunt dat de loonstop niet terecht was.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

#### *Ontbindingsverzoek – opzegverbod staat aan ontbinding in de weg*

In beginsel staat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. Hierop bestaan twee uitzonderingen. De eerste uitzondering ziet op de situatie dat

het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat er geen verband is tussen de arbeidsongeschiktheid van werknemer en de door SBO aangevoerde ontbindingsgronden. De onderbouwing van alle aangedragen ontslaggronden kan niet worden geabstraheerd van de arbeidsongeschiktheid van werknemer. De tweede uitzondering op het opzegverbod is dat ontbinding moet worden uitgesproken omdat dat in het belang van werknemer is. Ook van deze uitzonderingssituatie is niet gebleken. Werknemer heeft benadrukt waarom hij belang heeft bij re-integratie met terugkeer naar een vertrouwde werkomgeving. Dat heeft SBO onvoldoende betwist. De conclusie is dat het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

#### *Loonstop niet terecht*

SBO heeft de loonbetaling stopgezet omdat (1) werknemer ondanks waarschuwingen niet in gesprek wil gaan met SBO over het incident en (2) hij de bedrijfsarts niet wil machtigen het dossier bij de vorige bedrijfsarts op te vragen. De loonstop is om reden (1) begonnen. Gelet op de aard van de arbeidsongeschiktheid van werknemer, had het op de weg van SBO gelegen om pas op de plaats te maken en hem geen druk op te leggen door hem telkens op (te) korte termijn op te roepen voor een gesprek. De loonstop is vanaf 25 november 2025 mede gebaseerd op het niet machtigen van de bedrijfsarts om het dossier bij de vorige bedrijfsarts op te vragen, iets wat op 13 januari 2026 is geregeld na bemoeienis van de (huidige) gemachtigde van werknemer. Het feit dat werknemer in de tussentijd een zo simpel verzoek van SBO heeft genegeerd, interpreteert de kantonrechter als een uiting van de grote en heftige psychische druk die hij in die periode heeft ervaren. Hem kan daarom niet worden verweten dat hij de instructies van SBO niet eerder heeft nageleefd. De loonstop was niet terecht. De loonvordering over de periode van de loonstop wordt toegewezen. De schorsing moet worden opgeheven.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2026:1336

**Zaaknummer:** 12024133\_E03032026

**Rechters:** J.T.G. Roovers

**Advocaten:** mr. M.A.J. Brouwers en M. van Benthem

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

***Oproepkracht maakt in kort geding terecht aanspraak op loon tijdens ziekte. Rechtsvermoeden (art. 7:610b BW). Beroep op dwaling werkgever slaagt niet; uit niets blijkt dat werknemster ten tijde van sollicitatie had behoren te weten dat reuma een belemmering zou worden in haar werk.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 15 februari 2025 op oproepbasis in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 14 februari 2026. De functie van werknemster is horecamedewerker met een loon van € 8,64 bruto per uur, te vermeerderen met 8,33% vakantietoeslag en 11,16% vergoeding voor vakantiedagen. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Recreatie (hierna: de cao) van toepassing. Werkneemster heeft zich op 17 juli 2025 ziekgemeld bij werkgeefster. Sindsdien heeft zij niet meer voor werkgeefster gewerkt. Werkneemster vordert in kort geding loon (tijdens ziekte) over de periode van 1 juli 2025 tot en met 14 februari 2026. Werkgeefster voert verweer en concludeert tot (gedeeltelijke) afwijzing van de vorderingen. Werkgeefster voert daartoe primair aan dat zij de arbeidsovereenkomst vernietigt op grond van dwaling, subsidiair dat de arbeidsovereenkomst per 19 juli 2025 is geëindigd doordat werknemster ontslag heeft genomen, meer subsidiair dat werknemster een deskundigenverklaring van het UWV als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW over had moeten leggen en uiterst subsidiair dat werknemster tot 15 februari 2026 maximaal 127,62 uur gewerkt zou kunnen hebben, zodat een nabetaling van in totaal maximaal € 1.261,41 bruto zou kunnen plaatsvinden.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Beroep op dwaling van werkgeefster slaagt niet*

Werkgeefster voert aan dat werknemster voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst heeft gezegd dat zij reuma heeft en dat dit geen belemmering voor haar

werkzaamheden zou zijn, terwijl volgens werkgeefster in de praktijk is gebleken dat de reuma van werkneemster de uitvoering van het werk wel belemmert. De kantonrechter volgt werkgeefster hier niet in. Werkneemster heeft toegelicht dat zij in de vier zomerseizoenen voorafgaand aan haar sollicitatie bij werkgeefster in de horeca heeft gewerkt en dat haar reuma daarbij nooit een belemmering is geweest. Werkgeefster betwist dit niet. Voor het eerst in juli 2025 kon werkneemster niet werken vanwege reumaklachten. Uit niets blijkt dat zij al in februari 2025 had behoren te weten dat de reuma het komende jaar een belemmering zou worden. Daarvoor is onvoldoende dat reuma in het algemeen een onvoorspelbare ziekte is. Werkgeefster kan dan ook geen geslaagd beroep doen op vernietiging van de overeenkomst wegens dwaling. Van een opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster is geen sprake geweest, nu een duidelijke en ondubbelzinnige, op beëindiging gerichte wilsverklaring van werkneemster ontbreekt.

#### *Deskundigenverklaring niet nodig*

Voor het eerst op de zitting heeft werkgeefster de arbeidsongeschiktheid van werkneemster ter discussie gesteld. Voorafgaand aan de procedure is de arbeidsongeschiktheid van werkneemster nooit betwist. In die situatie kan in redelijkheid niet van werkneemster worden gevergd dat zij een deskundigenverklaring overlegt en vindt de kantonrechter dat in het kader van dit kort geding niet nodig.

#### *Rechtsvermoeden arbeidsomvang*

Gezien het voorgaande heeft werkneemster recht op doorbetaling van loon over de periode dat zij niet kon werken wegens ziekte, conform het bepaalde in artikel 7:629 BW en de cao Recreatie. De arbeidsovereenkomst is een oproepovereenkomst waarin niets staat over de arbeidsduur. Werkneemster beroept zich op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW en stelt dat zij gemiddeld 124,75 uur per maand heeft gewerkt. Werkgeefster heeft dit rechtsvermoeden niet weten te weerleggen. Zij heeft evenmin aannemelijk gemaakt dat hantering van de wettelijke refertereperiode van drie maanden geen representatief beeld geeft van de feitelijke omvang van de arbeidsduur. De loonvordering van werkneemster wordt, indachtig het gemiddeld aantal uren per maand en met matiging van de wettelijke verhoging tot 10%, toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2410

**Zaaknummer:** 12080956 \ KG EXPL 26-14

**Rechters:** S. Slijkhuis

**Advocaten:** C.T. Williams en M.H. Godthelp

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

## RECHTSPRAAK

### ***Beschermingsniveau waarin Nederlandse pensioenregels voorzien, ligt niet hoger dan dat van het door partijen gekozen Luxemburgse recht (art. 8 Rome I).***

#### *Feiten*

Presta Meat S.A. (hierna: Presta) is een in Luxemburg gevestigde onderneming die overeenkomsten van opdracht sluit met opdrachtgevers in diverse landen van de Europese Unie. Daarbij verbindt zij zich tot het uitvoeren van arbeid ten behoeve van de verwerking van vlees en vleesproducten. Ter uitvoering van deze overeenkomsten van opdracht stelt zij werknemers van verschillende nationaliteiten te werk in de versvlees- en vleesbewerkende industrie. VLEP is een bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf 2000). Deelneming in VLEP is verplicht gesteld bij besluiten van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 april 2009 en 3 juni 2013 (hierna gezamenlijk: het Verplichtstellingsbesluit). Onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit vallen onder meer werknemers die in dienst zijn van inleenbedrijven die in de regel voor meer dan 50% van de totale loonsom op basis van een overeenkomst van opdracht of van aanneming van werk arbeid laten verrichten binnen ondernemingen in de versvlees- en vleesbewerkende industrie. Presta heeft in de jaren 2012-2017 werknemers ter beschikking gesteld aan, en laten werken in, Nederlandse ondernemingen in de versvlees- en vleesbewerkende industrie (hierna: de werknemers). Volgens VLEP viel Presta in de periode 2012-2017 wat de werknemers betreft onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit. Zij heeft ambtshalve premienota's aan Presta gestuurd. Presta heeft de premienota's onbetaald gelaten. VLEP heeft daarop een dwangbevel in de zin van artikel 21 lid 1 Wet Bpf 2000 tegen Presta uitgevaardigd (hierna: het dwangbevel). Presta vordert in deze procedure primair dat haar verzet tegen het dwangbevel gegrond wordt verklaard en dat het dwangbevel buiten effect wordt gesteld, en subsidiair dat de vordering van VLEP op nihil wordt gesteld, althans wordt beperkt. In reconventie vordert VLEP onder meer betaling door Presta van hetgeen met het dwangbevel wordt gevorderd. De kantonrechter heeft in conventie de vordering van Presta afgewezen en in reconventie de vordering van VLEP toegewezen. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter bekrachtigd.

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat het hof bij de toepassing van artikel 8 Rome I heeft miskend en ten onrechte niet heeft onderzocht of het beschermingsniveau waarin de Nederlandse regels van dwingend arbeidsrecht voorzien hoger ligt dan de regels van het door de partijen gekozen Luxemburgse arbeidsrecht. De zaak is verwezen naar het gerechtshof 's-Hertogenbosch ter verdere behandeling en beslissing.

#### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

#### *Vorrangsregel*

VLEP heeft aangevoerd dat de verplichte deelneming aan de pensioenregeling van VLEP op grond van de Wet Bpf 2000 in verbinding met het Verplichtstellingsbesluit een regel van bijzonder dwingend recht is die moet worden toegepast ongeacht het in dit geval gekozen Luxemburgs recht (art. 9 Rome I). Het hof is van oordeel dat van een voorrangsregel in de zin van artikel 9 Rome I geen sprake is. Het is juist dat de verplichte deelneming aan een bedrijfstakpensioenfonds in de Nederlandse arbeidsverhoudingen van groot belang en van grote betekenis is, maar daarmee is de Wet Bpf 2000 in verbinding met het Verplichtstellingsbesluit nog geen voorrangsregel; ook niet in gevallen als de onderhavige waarin de Detacheringsrichtlijn niet van toepassing is.

#### *Biedt het Nederlandse recht meer bescherming dan het Luxemburgse recht?*

Het hof overweegt dat de jaarlijkse opbouw aan pensioenaanspraken voor de werknemers hoger is onder de Luxemburgse pensioenregeling dan onder VLEP. De pensioenpremie in Luxemburg bedraagt 24%, terwijl op grond van de beschikbare gegevens aannemelijk is dat de pensioenpremie van VLEP in de jaren waarom het gaat ergens tussen de 19 en 26% zat. Het belangrijkste verschil tussen beide stelsels is dat in Luxemburg premie wordt betaald over het volledige brutoloon, terwijl in Nederland premie wordt betaald over het pensioengevend loon minus de franchise. Gelet op het loon dat de werknemers ontvangen, moet er rekening mee worden gehouden dat er bij VLEP slechts aanspraken worden opgebouwd over ruwweg de helft van het brutoloon. Kortom, het is het hof niet gebleken dat het beschermingsniveau waarin de Nederlandse pensioenregels voorzien voor de werknemers hoger ligt dan dat van het door de partijen gekozen Luxemburgse recht.

#### *Slotsom*

Uit het voorgaande volgt dat (1) het bestreden vonnis van de kantonrechter zal worden vernietigd, (2) de vordering van Presta tot terugbetaling van wat zij ter uitvoering van het

bestreden vonnis aan VLEP heeft betaald zal worden toegewezen, (3) de vorderingen van VLEP zullen worden afgewezen en (4) VLEP zal worden veroordeeld in de proceskosten van de feitelijke instanties.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

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

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:155

**Zaaknummer:** 200.345.383/01

**Rechters:** R.S. van Coevorden, C.A. Joustra en A.W. Rutten

**Advocaten:** E. Luttjens en M.G. Hop

**Wetsartikelen:** 8 Rome I

## RECHTSPRAAK

***Zorgmedewerkster met min-maxcontract vordert achterstallig loon. Kantonrechter gaat bij bepalen gemiddelde arbeidsomvang uit van referteperiode van zes maanden. Werkgever heeft werknemster impliciet opgedragen overuren te maken, door haar extra cliënten toe te bedelen.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 oktober 2021 in dienst getreden bij Zorg-Advies Twente B.V. (hierna: Zorg-Advies) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden, dus tot 1 mei 2022. De arbeidsomvang bedroeg 16 tot 24 uur per week. Met ingang van 1 januari 2022 is de arbeidsomvang gewijzigd naar 24 tot 32 uur per week. Met ingang van 1 april 2022 is de arbeidsomvang gewijzigd naar 28 tot 36 uur per week. Ook zijn partijen op 17 maart 2022 overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2022 zou worden verlengd met twaalf maanden (einddatum: 1 april 2023). Op 21 oktober 2022 heeft werknemster zich ziek gemeld. Op 22 februari 2023 heeft Zorg-Advies schriftelijk aan werknemster medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd en op 1 april 2023 van rechtswege zal eindigen. Werkneemster vordert veroordeling van Zorg-Advies tot betaling van onder meer achterstallig loon, een aanvullende transitievergoeding en vergoeding van opgebouwde doch niet genoten verlofuren.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Verlenging arbeidsovereenkomst*

Werkneemster stelt dat partijen zijn overeengekomen dat de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, die tot 1 mei 2022 duurde, met twaalf maanden is verlengd. Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsovereenkomst echter per 1 april 2022 verlengd met twaalf maanden, tot 1 april 2023. De tekst van het door partijen ondertekende stuk genaamd 'wijziging arbeidsovereenkomst' luidt immers dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 1

april 2022 wordt verlengd met twaalf maanden. Voor zover de vorderingen van werknemster zijn gebaseerd op de stelling dat de arbeidsovereenkomst tot 1 mei 2023 liep, is daarvoor dan ook geen grond.

#### *Referteperiode voor bepalen arbeidsomvang*

Met het oog op de loondoorbetaling tijdens de ziekte van werknemster is van belang van welke arbeidsomvang moet worden uitgegaan. In dit geval acht de kantonrechter een referteperiode van drie maanden geen geschikte referteperiode, omdat werknemster in deze periode vier weken verlof heeft gehad en dat een te groot deel van die dertien weken uitmaakt en daarmee (te) veel invloed op de hoogte van de arbeidsomvang zou hebben. Partijen hebben de arbeidsomvang per 1 april 2022 gewijzigd naar 28 tot 36 uur per week. Het aanhouden van de gemiddelde arbeidsomvang vanaf die datum zou naar het oordeel van de kantonrechter een representatief beeld geven van de arbeidsomvang in de resterende maanden van 2022 en het begin van 2023 (de periode waarin werknemster ziek was). De kantonrechter gaat bij de berekening van de arbeidsomvang tijdens ziekte dan ook uit van een referteperiode van zes maanden.

#### *Overuren*

De kantonrechter stelt vast dat Zorg-Advies werknemster niet expliciet, maar wel impliciet heeft opgedragen om overuren te maken. Zij wees werknemster immers extra cliënten toe terwijl haar ingeroosterde uren al waren volgepland. Daarom moeten de overuren van werknemster worden meegenomen bij de berekening van het achterstallig loon en de arbeidsomvang tijdens ziekte.

#### *Aanhouding beslissing*

De gemachtigde van Zorg-Advies krijgt gelegenheid te reageren op de pleitnota van de gemachtigde van werknemster. Werknemster zal daarna in de gelegenheid worden gesteld een antwoordakte te nemen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 10-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2026:1267

**Zaaknummer:** 11838486 \ CV EXPL 25-2403

**Rechters:** U. van Houten

**Advocaten:** K.K.B. Kögging en P.J.B.M. Besselink

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

## RECHTSPRAAK

***Boekingskantoor voor artiesten heeft zwaarwegend belang bij handhaving concurrentiebeding senior agent. Werknemer had bijzondere en vertrouwelijke positie. Relatiebeding in eerste aanleg terecht beperkt in duur (van 24 naar 12 maanden). Handhaving relatiebeding gerechtvaardigd.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 september 2017 in dienst getreden bij werkgeefster als senior agent. Werkgeefster is een boekingskantoor voor artiesten. Met ingang van 1 april 2022 heeft werknemer promotie gemaakt en werd hij verantwoordelijk voor wereldwijde boekingen van een artiest. Bij deze promotie kreeg werknemer een hoger salaris, dat is vastgelegd in een addendum bij de arbeidsovereenkomst. In het addendum is tevens een concurrentiebeding (looptijd: 12 maanden) en een relatiebeding (looptijd: 24 maanden) opgenomen. Op 1 juli 2025 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 oktober 2025. Op 15 augustus 2025 heeft werkgeefster de opzegging bevestigd en medegedeeld werknemer te zullen houden aan het concurrentie- en relatiebeding. Werknemer wenst op dit moment bij een concurrent van werkgeefster (WME) in dienst te treden. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer tot schorsing van het concurrentiebeding afgewezen. Het relatiebeding is ten aanzien van WME geschorst met ingang van 1 oktober 2026; de looptijd is aldus beperkt tot 12 maanden. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

### *Concurrentiebeding*

Voorshands is gebleken dat WME dezelfde, althans gelijksoortige, bedrijfsactiviteiten ontplooit als werkgeefster, bestaande uit onder meer het boeken en vertegenwoordigen van artiesten. Daarnaast is gebleken dat er een inhoudelijke overlap bestaat in het artiestenbestand van partijen. Werkgeefster en WME kwalificeren dan ook als concurrenten

in de zin van het concurrentiebeding. Naar het oordeel van het hof is voldoende aannemelijk dat werkgeefster een zwaarwegend belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding en dat van onbillijke benadeling van werknemer in verhouding tot het door werkgeefster te beschermen belang geen sprake is. Werknemer bekleedde binnen werkgeefster een bijzondere en vertrouwelijke positie. Werknemer werd door de directeur gaandeweg betrokken bij nagenoeg alle wezenlijke aangelegenheden binnen de onderneming, waaronder personeelsbeslissingen, strategievorming, de jaarbegroting, contractvorming met artiesten en overnamegesprekken. Er moet voorshands van worden uitgegaan dat de kennis van werknemer over de bedrijfsvoering, contracten, relaties en strategie van werkgeefster verder reikt dan de algemene kennis en ervaring die hij in de uitoefening van zijn functie heeft opgedaan. Het bedrijfsbelang van werkgeefster weegt zwaarder dan het belang van werknemer bij het (gedeeltelijk) schorsen van het concurrentiebeding.

#### *Relatiebeding*

Het hof overweegt dat WME voorshands als een relatie van werkgeefster moet worden aangemerkt, nu het beding mede ziet op vertegenwoordigers of adviseurs met wie of waarvoor werknemer in het kader van zijn werkzaamheden bij werkgeefster heeft samengewerkt. Gebleken is dat werknemer WME heeft ingeschakeld voor het bedienen van bepaalde artiesten in specifieke regio's. Naar het oordeel van het hof is aannemelijk dat werkgeefster een voldoende zwaarwegend belang heeft bij handhaving van het relatiebeding en dat van een onbillijke benadeling van werknemer in verhouding tot het door werkgeefster te beschermen belang geen sprake is. Werkgeefster heeft gemotiveerd gesteld dat de vrees bestaat dat een artiest, nu onder contract bij werkgeefster, mogelijk naar WME zal overstappen. Voorts geldt dat werknemer tijdens zijn dienstverband bij werkgeefster contact heeft onderhouden met twee zakelijke relaties van werkgeefster. De kennis en informatie die hij in dat kader heeft verkregen, kunnen worden aangewend om die zakelijke relaties ertoe te bewegen een overeenkomst bij WME aan te gaan. Handhaving van het relatiebeding overeenkomstig de beslissing van de kantonrechter is gerechtvaardigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 10-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2026:616

**Zaaknummer:** 200.361.531

**Rechters:** I.A. van der Burg, M.L.D. Akkaya en S.M.M. Garben

**Advocaten:** S.B. Piekaar-Bouthoorn en R.C.M. Andriessen

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Loonvordering vrachtwagenchauffeur (afkomstig uit Tadzjikistan) in dienst van Litouws transportbedrijf toegewezen. Chauffeur verblijft op parkeerplaats langs Nederlandse snelweg in cabine van vrachtwagen werkgever en beroept zich rechtsgeldig op retentierecht.***

#### *Feiten*

Werknemer (afkomstig uit Tadzjikistan) is op 2 juli 2025 als vrachtwagenchauffeur in dienst getreden bij UAB Marvel Solar Energy (hierna: Marvel), een transportbedrijf uit Litouwen. Werknemer stelt een loonvordering op Marvel te hebben. Om zijn vordering kracht bij te zetten, heeft werknemer op 6 februari 2026 de vrachtwagen waarin hij reed geparkeerd op een parkeerplaats langs een Nederlandse snelweg. Sindsdien verblijft hij in de cabine van de vrachtwagen. Werknemer beroept zich daarbij op een retentierecht. Marvel is een kort geding gestart, waarin zij vordert dat werknemer de aan Marvel in eigendom toebehorende vrachtwagen moet verlaten, op straffe van een dwangsom. Werknemer heeft een tegenvordering ingesteld, gericht op (een voorschot op) achterstallige loonbetalingen.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

#### *Rechtsmacht en toepasselijk recht*

Partijen hebben aangegeven dat zij de zaak in haar geheel graag beoordeeld willen zien door een Nederlandse rechter. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat partijen de Nederlandse rechter als bevoegde rechter hebben aangewezen. Partijen hebben op grond van artikel 3 lid 1 Rome I gekozen voor Nederlands recht. Op grond van artikel 8 lid 1 Rome I geldt wel de nuancering dat de rechtskeuze als bedoeld in artikel 3 er niet toe kan leiden dat een werknemer de bescherming verliest die hij geniet op grond van bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat overeenkomstig de leden 2, 3 en 4 van artikel 8 Rome I toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze. In dit geval valt de kantonrechter terug op het vestigingscriterium van artikel 8 lid 3 Rome I. De vestiging van Marvel die werknemer in dienst heeft genomen, bevindt zich in Litouwen, zodat

Litouws recht van toepassing zou zijn geweest. Het nauwe band-criterium uit artikel 8 lid 4 Rome I leidt niet tot een andere conclusie. De conclusie is dat werknemer bescherming geniet van arbeidsrechtelijke bepalingen uit Litouws recht waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken.

#### *Loonvordering*

Werknemer stelt dat hij 1348 uur heeft gewerkt, zonder dat in die uren rusttijd is verwerkt, en dat hij een bruto-uurloon heeft van € 10,48 met aanvullend een verhoging van € 4 per gewerkt uur op grond van de Detacheringsrichtlijn. Marvel heeft deze stellingen onvoldoende gemotiveerd betwist. De loonvordering op dit punt komt neer op een brutobedrag van (€ 14,48 x 1348 uur) € 19.519,04. Ook heeft werknemer recht op de daggeldvergoeding uit de arbeidsovereenkomst, hetgeen in totaal neerkomt op € 13.054 netto. Tot slot overweegt de kantonrechter in het kader van de loonvordering nog het volgende. Het is een feit dat de kantonrechter niet kan overzien of er naar Litouws recht (dwingendrechtelijke) arbeidsrechtelijke regelgeving bestaat waaraan werknemer bescherming kan ontlenen op grond van artikel 8 lid 1 Rome I. Partijen hebben op dit punt geen inlichtingen verstrekt. De kantonrechter heeft erover nagedacht of dit feit zou maken dat de door werknemer ingestelde vordering niet geschikt zou zijn om in kort geding te behandelen. De kantonrechter meent dat dit niet het geval is. Bij dit oordeel is ten eerste doorslaggevend geweest dat de vordering van werknemer volledig wordt toegewezen. Daarnaast geldt dat het ongerijmd zou zijn dat werknemer zou worden geconfronteerd met een afwijzing van zijn vordering op de enkele grond dat hij mogelijk *meer* bescherming zou kunnen ontlenen aan enkele bepalingen uit het Litouwse recht. Naar het oordeel van de kantonrechter kan dat niet de bedoeling zijn.

#### *Vordering tot teruggave voertuig*

Marvel vordert teruggave van haar voertuig. Werknemer beroept zich op het retentierecht. De kantonrechter overweegt dat een noodzakelijk vereiste voor een rechtsgeldig inroepen van een retentierecht het bestaan van een opeisbare vordering van de schuldeiser (werknemer) op de schuldenaar (Marvel) betreft. Gelet op de loonvordering van werknemer op Marvel is hieraan voldaan. Daarnaast is in dit geval sprake van voldoende connexiteit tussen de verbintenissen over en weer. De op Marvel rustende verbintenis tot betaling van loon vloeit rechtstreeks voort uit de arbeidsovereenkomst. De op werknemer rustende verbintenis die hem verplicht tot teruggave van het voertuig aan Marvel vloeit ook – in ieder geval mede – voort uit de arbeidsovereenkomst. Ten aanzien van de proportionaliteit heeft Marvel aangevoerd dat de loonvordering van werknemer een veel lagere waarde vertegenwoordigt dan de marktwaarde die het voertuig van Marvel vertegenwoordigt. Dat is op zichzelf juist, maar het betekent niet noodzakelijkerwijs dat de opschorting door werknemer daarmee

disproportioneel is. De kantonrechter weegt hierbij mee dat nauwelijks voorstelbaar is dat voor werknemer andere zaken voorhanden waren waarop hij een retentierecht zou kunnen uitoefenen. De conclusie is dat werknemer het retentierecht rechtsgeldig heeft ingeroepen. Afwijzing van de vordering van Marvel volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 13-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2026:1334

**Zaaknummer:** 12108826 \ CV EXPL 26-354

**Rechters:** A.M. van Diggele

**Advocaten:** J.H. Mastenbroek

**Wetsartikelen:** 3 Rome I, 8 Rome I, 3:290 BW en 6:52 BW

## RECHTSPRAAK

***Hof bepaalt dat arbeidsovereenkomst werknemer met ASS/ADHD eindigt, gelet op verstoorde arbeidsverhouding. Verstoring veroorzaakt door werkgever. Opzegverbod wordt in belang van werknemer gepasseerd. Recht op billijke vergoeding en transitievergoeding (opgeteld € 280.000 bruto).***

### *Feiten*

Werkneemster is sinds 4 november 2019 in dienst bij de Dienst voor het Kadaster en de Openbare Registers (hierna: het Kadaster) als adviseur C. Al voordat zij in dienst trad, was ze gediagnosticeerd met een autismespectrumstoornis (ASS). Het Kadaster was ermee bekend dat dit aanpassingen van de werkplek zou kunnen vergen. Later is daar de diagnose ADHD bijgekomen. In augustus 2023 is werkneemster uitgevallen met fysieke klachten, maar bleek dat zij ook moeite had met de manier van leidinggeven van haar teamleider en dat dit een rol speelde bij haar uitvallen. In februari 2024 is werkneemster op een andere afdeling gaan reintegreren, maar na een mediationgesprek is ze per augustus 2024 vrijgesteld van werkzaamheden en heeft ze niet meer gewerkt. Ze was sinds 27 augustus 2024 (weer) arbeidsongeschikt. Het Kadaster heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-, h- dan wel i-grond. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen. De reden daarvoor is dat werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter een terecht beroep deed op een opzegverbod, omdat het Kadaster niet heeft onderbouwd dat de verwijten die zij werkneemster maakt niet met haar ASS en ADHD samenhangen. Het Kadaster heeft hoger beroep ingesteld tegen de beschikking. De bedoeling van het hoger beroep is dat het hof een tijdstip bepaalt waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Werkneemster verzoekt, in geval van ontbinding, toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Het Kadaster voert in het verzoek tot ontbinding als redenen voor beëindiging aan dat werkneemster zich niet laat aansturen en begeleiden en collega's

schoffeert door haar misplaatste en bedreigende manier van communiceren. Ook wordt haar verweten dat ze een gebrek heeft aan zelfreflectie. Werkneemster stelt dat zij weliswaar heeft gezegd dat terugkeer bij haar eigen afdeling als gepasseerd station kan worden beschouwd, maar dat dit komt omdat ze daar ziek van wordt en gelet op het advies van de bedrijfsarts, die uitging van werkhervatting in een andere functie. Verder wijst werkneemster erop dat ze op dat moment al gedurende bijna zes maanden arbeidsongeschikt was omdat ze was aangelopen tegen eigenschappen van haar teamleider waarmee zij grote moeite had. Het Kadaster had op dat moment nog geen stappen gezet om aan die verstandhouding te werken, ondanks het advies van de bedrijfsarts om tot een dialoog te komen, aldus werkneemster. Naar het oordeel van het hof treft dit verweer doel. Het hof stelt vast dat er enige grond valt aan te wijzen voor de klachten van werkneemster over haar teamleider, bijvoorbeeld als het gaat om zijn administratieve slordigheid. Het hof acht het waarschijnlijk dat juist voor een persoon met ASS een slordige manier van handelen, ook als het om relatief onbelangrijke details lijkt te gaan, moeilijker te verwerken is dan voor een neurotypisch persoon. Voor zover het hof bekend, is op de afdeling Research waar werkneemster vanaf februari 2024 re-integreerde niet gebleken van het niet kunnen of willen aanvaarden van sturing en begeleiding. Daar is in elk geval niets over gesteld door het Kadaster. Vanaf het begin van haar aanstelling in 2019 tot haar ziekmelding in augustus 2023 was daar klaarblijkelijk ook geen sprake van geweest. Aan werkneemster kan dan ook niet worden tegengeworpen dat ze geen sturing aanvaardt en niet terug zou willen naar haar eigen afdeling. Een andere reden voor het Kadaster om de arbeidsovereenkomst te willen ontbinden, is dat werkneemster misplaatst en bedreigend zou communiceren en daarmee collega's schoffeert. Concrete voorbeelden daarvan ontbreken, met uitzondering van enkele situaties van ná de zitting bij de kantonrechter. Zo heeft werkneemster e-mails aan collega's gestuurd waarin zij het Kadaster verwijten maakt. Dat deze berichten de geadresseerden in het verkeerde keelgat hebben kunnen schieten, acht het hof zonder meer voorstelbaar, maar gelet op de situatie (het ingediende ontbindingsverzoek dat was onderbouwd met feiten en verwijten die werkneemster onterecht vond en waarvan het hof ook vaststelt dat die niet of nauwelijks concreet worden onderbouwd) kan het niet bijdragen aan het beeld dat het Kadaster schetst, dat er met werkneemster niets was aan te vangen, in elk geval niet voordat het Kadaster het ontbindingsverzoek had ingediend. Evenmin is komen vast te staan dat het werkneemster ontbreekt aan zelfreflectie. Het Kadaster is juist in aansturing en begeleiding tekort geschoten. De aangeboden begeleiding was niet adequaat en kwam hoe dan ook pas na een periode van meer dan een half jaar stilstand. Verder blijkt nergens uit dat het Kadaster de beperkingen van werkneemster heeft meegewogen in de besluitvorming over hoe om te gaan met de gerezen problemen of dat er begeleiding is aangeboden die erop gericht was dat werkneemster haar rol als werknemer kon blijven vervullen. Ten slotte is voor het hof niet duidelijk geworden waarom werkneemster niet kon

blijven werken op de afdeling Research, waar zij re-integreerde. Anders dan een weergave van de teamleider zelf, blijkt nergens uit dat werkneemster op die afdeling niet naar tevredenheid functioneerde, noch dat daar geen plek meer voor haar was. Het hof komt tot de conclusie dat het Kadaster jegens werkneemster keer op keer niet heeft gehandeld zoals je mag verwachten van een werkgever die zich inspannt om een hoogopgeleide werkneemster met een bekende kwetsbaarheid (ASS en ADHD) de kans te geven om aan het werk te blijven. Daarmee heeft het Kadaster een verstoorde arbeidsrelatie gecreëerd en vervolgens in stand gehouden. Naar het oordeel van het hof is dat ernstig verwijtbaar.

#### *Ontbinding arbeidsovereenkomst en toekenning vergoedingen*

Omdat werkneemster arbeidsongeschikt is en bovendien de bescherming geniet van de Wgbh/cz zijn er twee opzegverboden van toepassing. Het hof is echter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst desondanks moet worden beëindigd. Een uitzondering op het opzegverbod is immers mogelijk als beëindiging in het belang van de werknemer moet worden geacht (vgl. art. 7:671b lid 6 onder b BW). Die situatie acht het hof hier aanwezig. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Het hof berekent de billijke vergoeding op basis van het uitgangspunt dat werkneemster tot aan haar pensioen haar werk had kunnen uitvoeren. Het hof gaat uit van een pensioendatum van 16 april 2033, dus vanaf datum einde dienstverband nog 85,5 maanden. Het inkomensverlies komt daarmee uit op € 336.000 bruto. Daarop brengt het hof een viertal correcties aan: (1) de Ziektewet-uitkering, (2) de kans op het vinden van een nieuwe baan, (3) de pensioenschade die werkneemster lijdt en (4) de toegekende transitievergoeding. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 280.000 bruto, te verminderen met het bedrag van de verschuldigde transitievergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 16-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2026:869

**Zaaknummer:** 200.358.097

**Rechters:** R. Verkijk, D.W.J.M. Kemperink en R.J.A. Dil

**Advocaten:** A. Robustella en Q.M.F. Bosker

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:683 BW en Wgbh/cz

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster is geen billijke vergoeding aan werknemster verschuldigd, omdat - ook als de (deels terechte) verwijten die werknemster maakt worden weggedacht - niet aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen zou zijn voortgezet. Werknemster presteerde onder de norm en er is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie.***

### *Feiten*

Werknemster was sinds 1 februari 2024 in dienst bij Republic M! B.V. (hierna: Republic M) als Virtual Key Accountmanager op basis van een arbeidsovereenkomst van zeven maanden, eindigend op 1 september 2024. In eerste aanleg heeft werknemster gesteld dat Republic M ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door haar salaris bij de eindafrekening te verrekenen met een boete wegens schending van het nevenwerkzaamhedenbeding. Volgens haar is dit beding nietig en heeft zij het bovendien niet overtreden. Werknemster vorderde een billijke vergoeding, achterstallig salaris, immateriële schadevergoeding, een verklaring voor recht, juridische kosten, wettelijke verhoging en rente. Republic M betwistte de vorderingen en stelde dat de verrekening terecht was, omdat werknemster geen opheldering gaf over haar nevenwerkzaamheden tijdens ziekte. Verder vond Republic M dat werknemster geen verband heeft aangetoond tussen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de door haar gestelde mentale klachten/emotionele schade. Ook meende Republic M dat, mede omdat werknemster een belangrijk aandeel heeft gehad in de ontstane situatie tussen partijen, zij geen recht heeft op een vergoeding van de kosten voor rechtsbijstand. De kantonrechter heeft geoordeeld dat Republic M niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en geen billijke vergoeding aan werknemster hoeft te betalen. Wel oordeelde de kantonrechter dat het nevenwerkzaamhedenbeding nietig is en Republic M de bij werknemster ingehouden boete, vermeerderd met de wettelijke rente en wettelijke verhoging, aan haar moet terugbetalen (zie AR 2025-0401). Werknemster heeft hoger beroep aangetekend tegen deze uitspraak, omdat zij het niet eens is met het oordeel dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Republic M. Daarnaast heeft de kantonrechter volgens werknemster ten onrechte niet overwogen dat er in de eerste twaalf maanden van de ziekteperiode recht

bestaat op 100% doorbetaling van het loon. Tot slot twijfelt werknemster aan de juistheid van de door Republic M verstrekte jaaropgave; zij wenst daarom een juiste en gecorrigeerde jaaropgave te ontvangen. Ook heeft zij geen inzicht in de gedane nabetalingen.

#### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

#### *Ernstig verwijtbaar handelen*

Het hof is van oordeel dat als de (deels terechte) verwijten die werknemster maakt aan het adres van Republic M worden weggedacht, niet de conclusie kan worden getrokken dat aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen zou zijn voortgezet. Onbetwist staat vast dat werknemster onder de norm presteerde. Uit het overzicht dat Republic M heeft overgelegd blijkt dat werknemster de doelstellingen die bij haar functie hoorde niet haalde. Vast staat verder dat werknemster is aangesproken op haar prestaties, maar niet gebleken is dat er een verbetering is opgetreden. Dat er nimmer een officiële beoordeling is geweest, maakt niet dat Republic M deze omstandigheid niet ten grondslag mocht leggen aan haar beslissing de arbeidsovereenkomst met werknemster niet te verlengen. Daarnaast is er tussen partijen een vertrouwensbreuk ontstaan, waarin beide partijen een aandeel hebben gehad. Ondanks de door partijen ingezette mediation, is het partijen niet gelukt deze breuk te herstellen. Dit betekent dat het causale verband tussen de gedragingen van Republic M en het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst niet kan worden aangenomen. Dit alles leidt tot de conclusie dat de kantonrechter terecht heeft overwogen dat werknemster geen recht heeft op een billijke vergoeding.

#### *Aanvulling ziekengeld*

Ten aanzien van de stelling van werknemster dat de kantonrechter ten onrechte niet heeft overwogen dat er in de eerste twaalf maanden van de ziekteperiode recht bestaat op 100% doorbetaling van het loon, oordeelt het hof als volgt. Blijkens de bestreden beschikking onder 2.4 tezamen met 2.12 ziet de 'suppl ziekte' uit de eindafrekening ad € 2.164,95 op het verschil tussen de 70% en de 100% van het salaris tijdens de ziekteperiode. Dit bedrag is door de kantonrechter toegewezen onder 3.1 in het dictum. Voor zover Republic M dit bedrag niet heeft betaald, beschikt werknemster al over een executoriale titel om betaling af te dwingen. Er bestaat dan ook geen reden om dit bedrag nogmaals toe te wijzen.

#### *Jaaropgaven en overzicht betalingen*

Verder oordeelt het hof dat werknemster niet heeft onderbouwd dat de door Republic M

verstreckte jaaropgaven niet in overeenstemming zijn met de in 2024 door Republic M aan haar betaalde bedragen, zodat dit deel van de vordering wordt afgewezen. Wel zal Republic M, als blijkt dat aan werknemster nog meer en/of andere bedragen verschuldigd en betaald zijn, nieuwe jaaropgaven dienen te verstrekken met betrekking tot de jaren waarin die betalingen zijn gedaan. Wat ook nog ontbreekt is een correct overzicht van de nabetalings (ook die naar aanleiding van de bestreden beschikking) tot nu toe. Zo heeft werknemster gesteld dat zij in maart 2025 € 2.167,11 op haar rekening heeft gekregen, maar van dit betaalde bedrag is echter geen specificatie voorhanden zodat onduidelijk is waar deze betaling op ziet. Tijdens de mondelinge behandeling heeft Republic M gesteld dat zij alle betalingen, ook de door haar verschuldigde transitievergoeding, na zal gaan kijken. Het hof neemt aan dat Republic M verschuldigde bedragen die zij (nog) niet heeft voldaan, alsnog aan werknemster zal betalen. Over de gedane en wellicht nog te betalen bedragen is Republic M verplicht een deugdelijke bruto-nettospecificatie aan werknemster te verstrekken.

De conclusie is dat de bestreden beschikking, waaronder de compensatie van de proceskosten, in stand blijft en bekrachtigd wordt. Een deel van de in hoger beroep gewijzigde verzoeken van werknemster wordt toegewezen en een deel wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

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

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:186

**Zaaknummer:** 200.355.767/01

**Rechters:** M. Verkerk, R.J.F. Thiessen en W.H.A.C.M. Bouwens

**Advocaten:** C.P.R.M. Dekker en mr. M.E. de Jong

**Wetsartikelen:** 7:673 lid 9 BW en 7:626 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster moet werknemer bij arbeidsongeschiktheid 100% van het salaris doorbetalen, nu sprake is van een verkregen recht en daarmee een arbeidsvoorwaarde. Het gewijzigde bedrijfsreglement maakt dit niet anders, omdat sprake is van een afwijkende afspraak.***

### *Feiten*

Werknemer is op 16 april 2007 in dienst getreden bij Polymount International B.V. Op 1 maart 2018 is hij mee overgegaan naar Tesa SE, die Polymount International heeft overgenomen. Op 1 april 2021 komt werknemer vervolgens in dienst bij Polymount Sleeves B.V. (hierna: Polymount) als technisch en kwaliteitsmanager. Op 3 december 2024 heeft werknemer zijn handtekening gezet onder een nieuw bedrijfsreglement. In dit reglement is een bepaling omtrent ziekte opgenomen, waarin in het eerste lid voor de loondoorbetaling bij ziekte wordt aangesloten bij de wettelijke hoogte van (minimaal) 70%. Vervolgens wordt in het tweede lid aangegeven dat er na de eerste zes weken geen verplichte loonsverhoging of -verlaging geldt, maar dat na deze periode het loon door de werkgever verlaagd kan worden naar 70% van het salaris, tenzij er een andere afspraak in de cao of arbeidsovereenkomst staat. Op 26 mei 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Vervolgens ontstaat tussen partijen discussie over (onder meer) de hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer achterstallig loon in de periode 26 mei 2025 tot en met december 2025, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente, én doorbetaling van zijn (volledige) overeengekomen salaris, te vermeerderen met inflatiecorrecties. Hij stelt zich daarbij op het standpunt dat Polymount in december 2024 de arbeidsvoorwaarden eenzijdig heeft gewijzigd, terwijl hiervoor geen zwaarwichtig belang was. Daarbij meent werknemer dat Polymount verplicht is 100% van het loon door te betalen, nu er sprake is van een verworven recht door een bestendige gedragslijn.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter dient, gelet op de stellingen van werknemer, allereerst te beoordelen of de niet contractueel vastgelegde afspraak om bij arbeidsongeschiktheid 100% van het salaris te betalen, een verkregen recht is en daarmee een

arbeidsvoorwaarde is geworden. De kantonrechter is vooralsnog van oordeel dat er sprake is van een gedragslijn, waaruit een arbeidsvoorwaarde is ontstaan. Daarbij neemt de kantonrechter in overweging dat werknemer sinds zijn indiensttreding altijd volledig is doorbetaald bij arbeidsongeschiktheid. Dit geldt eveneens voor de overige werknemers van Polymount en volgt ook uit onder meer uit de verklaringen van partijen ter mondelinge behandeling en het feit dat Polymount een andere regeling wilde vastleggen in het bedrijfsreglement. De kantonrechter komt vervolgens toe aan de vraag of partijen zijn overeengekomen dat werknemer enkel nog recht heeft op 70% loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid. In dat kader wordt allereerst naar (de inhoud van) het betreffende beding bij ziekte in het bedrijfsreglement gekeken. Hiervoor is de *DSM/Fox*-maatstaf van belang. De kantonrechter stelt vast dat gesteld noch gebleken is dat partijen het inhoudelijk over het voormelde beding hebben gehad. Gelet op de betekenis van het beding in het bedrijfsreglement (ziekte), dient daarom voor de uitleg ervan aansluiting te worden gezocht bij de objectieve taalkundige betekenis van de bewoordingen van dat beding, dat op initiatief en in de bewoordingen van Polymount in het bedrijfsreglement is opgenomen. De kantonrechter stelt, zoals hiervoor reeds is overwogen, vast dat er op de arbeidsovereenkomst van werknemer een afwijkende arbeidsvoorwaarde van toepassing is bij arbeidsongeschiktheid. Dit betekent dat, als aansluiting wordt gezocht bij de objectieve taalkundige betekenis van de bewoordingen van het beding, werknemer vooralsnog ook bij toepassing van het voormelde tweede lid bij ziekte in het bedrijfsreglement aanspraak kan maken op 100% loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Dat er in het reglement is opgenomen dat het *in de arbeidsovereenkomst* moet staan impliceert naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet dat daarmee is bedoeld dat het schriftelijk daarin is opgenomen. In het voorgaande lid staat immers een soortgelijke afwijking, maar daarin staat slechts dat het loon hoger kan zijn, *afhankelijk van de arbeidsovereenkomst*. Polymount is daarom gehouden het loon van werknemer voor 100% door te betalen bij arbeidsongeschiktheid. De vraag of werknemer door ondertekening van het bedrijfsreglement akkoord is gegaan met de nieuwe arbeidsvoorwaarde, wat werknemer overigens gemotiveerd heeft betwist, kan, gelet op het al voorgaande, in het midden blijven. Het leidt immers niet tot een ander oordeel. De vorderingen van werknemer worden daarom toegewezen. Wel wordt de wettelijke verhoging gematigd tot 10%.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 13-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:1101

**Zaaknummer:** 12026944 \ VV EXPL 25-219

**Rechters:** W. van der Boon

**Advocaten:** A.F. Inden-van Dijck en M. Jansen

**Wetsartikelen:** 7:629 BW, 7:625 BW en 6:119 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Schending van goed werkgeverschap door onder voorgewende redenen terug te komen op verlenging van de arbeidsovereenkomst, terwijl werknemster zich in een kwetsbare positie bevond. Toekenning immateriële schadevergoeding van € 5.000.***

#### *Feiten*

Werkneemster is vanaf 15 december 2022 werkzaam geweest voor Uretek. In eerste instantie werkte zij in België voor Uretek Benelux Bvba en aansluitend in Nederland bij Uretek Benelux B.V. Partijen hebben een arbeidsovereenkomst ondertekend waarin is overeengekomen dat werknemster per 1 september 2024 in Nederland zou gaan werken. Op 17 september 2024 heeft Uretek meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Op 27 september 2024 heeft Uretek vervolgens laten weten dat de arbeidsovereenkomst alsnog per 1 oktober 2024 zou worden verlengd. Werkneemster verzoekt om toekenning van een immateriële schadevergoeding omdat Uretek in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld door haar handelswijze rond het verlengen van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast heeft werknemster verzocht om voor recht te verklaren dat haar arbeidsovereenkomst per 31 augustus 2025 onrechtmatig is opgezegd en is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, met toekenning van een billijke vergoeding. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemster deze verzoeken ingetrokken omdat zij hierover in België wil procederen. Zij heeft de kantonrechter alleen nog verzocht te oordelen over het concurrentiebeding en haar verzoek tot toekenning van een immateriële schadevergoeding.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tijdens de mondelinge behandeling heeft Uretek erkend dat het concurrentiebeding nietig is en dat werknemster daaraan niet zal worden gehouden. De kantonrechter hoeft hierover daarom niet meer te oordelen. De resterende vraag is of Uretek in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld rond de verlenging van de arbeidsovereenkomst en of een immateriële schadevergoeding moet worden toegekend. Werkneemster heeft op 7 augustus 2024 een arbeidsovereenkomst ondertekend waarbij zij per 1 september 2024 in dienst zou treden bij Uretek Benelux B.V. Op dat moment was zij

zwanger. Begin september 2024 is werkneemster in het ziekenhuis opgenomen na een fysieke aanval door een collega (tevens haar (ex-)partner). Op 17 september 2024 heeft X meegedeeld dat werkneemster niet naar behoren functioneerde en dat haar arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Uretek heeft aangevoerd dat X toen niet op de hoogte was van de al ondertekende arbeidsovereenkomst. De kantonrechter acht dit niet geloofwaardig, omdat de overeenkomst aan X ter ondertekening was voorgelegd en is voorzien van haar parafen en handtekening. Tien dagen later heeft Uretek meegedeeld dat het functioneren van werkneemster wel op orde zou zijn en dat de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2024 kon worden verlengd, omdat zij inmiddels een BSN-nummer had. Volgens de kantonrechter roept dit vragen op. Van onvoldoende functioneren was niet gebleken en het is niet realistisch om binnen tien dagen tot een tegengestelde conclusie te komen. Ook de verklaring dat het ontbreken van een BSN-nummer de reden was dat de arbeidsovereenkomst niet per 1 september 2024 kon ingaan, acht de kantonrechter niet overtuigend. De kantonrechter oordeelt dat Uretek met haar handelwijze onder valse voorwendselen heeft geprobeerd onder de verlenging van de arbeidsovereenkomst uit te komen en daarmee in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld. Daarbij weegt zwaar dat werkneemster zwanger was en zich na een fysieke aanval door een collega in een zeer kwetsbare positie bevond, terwijl Uretek haar zorgplicht als werkgeefster niet is nagekomen. Werkneemster heeft voldoende onderbouwd dat zij door de mededeling van 17 september 2024 stress en onzekerheid heeft ervaren, mede door haar zwangerschap, de aanval van haar (ex-)partner en de financiële zorgen over het mogelijke verlies van haar baan. Hoewel werkneemster een schadevergoeding van € 25.000 heeft gevraagd, acht de kantonrechter dit onvoldoende onderbouwd. Omdat de periode van onzekerheid relatief kort was (ongeveer tien dagen), stelt de kantonrechter de immateriële schadevergoeding naar billijkheid vast op € 5.000. De proceskosten komen voor rekening van Uretek.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:747

**Zaaknummer:** 11950768 \ LE VERZ 25-71 BW 31650

**Rechters:** M.R. van der Vos

**Advocaten:** J.M.P. Blom

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:653 BW en 7:686a BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemer heeft geen recht op de verhuisvergoeding of schadevergoeding omdat hij niet aan de verhuisvoorwaarde voldeed en de nieuwe arbeidsovereenkomst eerdere afspraken, inclusief de verhuisvergoeding, heeft doen vervallen.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 11 november 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever in de functie van supportspecialist. Werkgever heeft begin 2020 het besluit genomen tot een bedrijfsverhuizing van Den Haag naar Enschede en werknemer een aanbod gedaan voor een arbeidsovereenkomst per 1 mei 2020 voor onbepaalde tijd en een verhuisvergoeding. Werknemer heeft het aanbod geaccepteerd en verbleef vanaf 1 mei 2020 bij zijn zus in Hengelo. Werkgever heeft op 4 december 2020 aan werknemer bekendgemaakt dat hij zal worden overgenomen door Hallo en dat dit leidt tot een wijziging van de standplaats van werknemer per 1 februari 2021 naar Alkmaar. Werkgever en werknemer zijn op die datum een verhuisvergoeding overeengekomen. Aan de verhuisvergoeding is als voorwaarde gesteld dat werknemer uiterlijk per 1 februari 2021 een (tijdelijk) woonadres heeft gekozen in de regio Haarlem/Alkmaar. Daarna is de standplaats van werknemer opnieuw gewijzigd, ditmaal naar Barendrecht. Tussen partijen is daarom op 14 juli 2021 (ingående per 1 juni 2021) een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten met daarin Barendrecht als standplaats. Op grond van deze arbeidsovereenkomst is werknemer werkzaam in de functie van servicedesk engineer. Artikel 19 van deze arbeidsovereenkomst luidt *“alle overige bepalingen in de met jou eerder gesloten arbeidsovereenkomst en aanvullende addenda komen met het tekenen van deze arbeidsovereenkomst te vervallen”*. Werknemer is tot in het voorjaar van 2022 blijven wonen in Hengelo en werkte één dag in de week in Barendrecht. De rest werkte hij thuis. Op 21 maart 2022 heeft werknemer zijn dienstverband met Hallo opgezegd met ingang van 1 mei 2022. Werknemer heeft op 13 april 2022 verzocht om toekenning van de in december 2020 overeengekomen verhuisvergoeding. Hallo heeft dat verzoek afgewezen en onder andere aan werknemer bericht dat de verhuizing uiterlijk per 1 februari 2020 had moeten plaatsvinden en die termijn ruimschoots is verstreken. Werknemer heeft per brief van 23 april 2024 aan Hallo

laten weten dat hij als gevolg van het onrechtmatig handelen van werkgever schade heeft geleden en heeft Hallo verzocht binnen veertien dagen een voorstel tot schadevergoeding te doen. Hallo heeft hierop per brief van 8 mei 2024 afwijzend gereageerd. Ook de daaropvolgende correspondentie tussen partijen heeft niet tot een oplossing geleid. Werknemer vordert veroordeling van Hallo tot betaling van € 25.711,93 (verhuisvergoeding + geleden materiële en immateriële schade).

### *Oordeel*

Tussen partijen is in de eerste plaats in geschil of werknemer nog recht heeft op de verhuisvergoeding die op 4 december 2020 is overeengekomen. Deze vordering heeft werknemer gebaseerd op de schriftelijke afspraak tussen partijen en een latere mondelinge toezegging. De verhuisvergoeding is toegekend onder de expliciete voorwaarde van verhuizing uiterlijk per 1 februari 2021. Dat vereist dus een daadwerkelijke verhuizing. Aan deze voorwaarde heeft werknemer niet voldaan. Tijdens de zitting heeft werknemer verklaard dat hij op 2 juni 2022 bij de gemeente aangifte van verhuizing heeft gedaan en rond die datum van Hengelo naar Haarlem is verhuisd. Werknemer is dus de gehele resterende duur van zijn arbeidsovereenkomst in Hengelo blijven wonen en is pas verhuisd nadat de arbeidsovereenkomst als gevolg van zijn opzegging was beëindigd. Aan de voorwaarde van verhuizing uiterlijk op 1 februari 2021 (of überhaupt gedurende het dienstverband) is dan ook niet voldaan. Ook staat aan toewijzing van de vordering van werknemer in de weg dat hij heeft ingestemd met een nieuwe arbeidsovereenkomst per 1 juni 2021. Op basis van artikel 19 van deze arbeidsovereenkomst vervallen alle bepalingen in de eerder gesloten arbeidsovereenkomst en aanvullende addenda, dus ook de afspraken over de verhuisvergoeding. Dit leidt tot afwijzing van de gevorderde verhuisvergoeding. Werknemer vordert verder vergoeding van zijn schade bestaande uit huurkosten vanwege een niet noodzakelijke verhuizing. Werknemer heeft aan deze vordering schending van de zorgplicht, strijd met goed werkgeverschap en onrechtmatig handelen ten grondslag gelegd. Hallo heeft deze vordering gemotiveerd betwist en ook hierin kan Hallo worden gevolgd. Nergens is uit gebleken dat werkgever al wetenschap had van de sluiting van de vestiging in Enschede vóór de standplaatswijziging per 1 mei 2020. Er is ook geen grond voor het oordeel dat werkgever werknemer (bewust) onjuist of onvolledig heeft geïnformeerd of dat werkgever eerder dan op 4 december 2020 was gehouden hem op de hoogte te stellen van de aandelenovername door Hallo en de daaruit voortvloeiende standplaatswijziging. Van een schending van de mededelingsplicht, strijd met goed werkgeverschap of een onrechtmatige daad is dan ook geen sprake. Ook vordert werknemer vergoeding van psychische schade bestaande uit een burn-out- en angstklachten. Werknemer heeft voor deze vordering dezelfde juridische grondslagen en feiten en omstandigheden aangevoerd. Hiervoor is al geoordeeld dat deze niet

slagen. Reeds daarom wordt deze vordering afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 25-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2284

**Zaaknummer:** 11740114 \ CV EXPL 25-2197 (NE)

**Rechters:** S. Slijkhuis

**Advocaten:** L.D. Brouwer en H. Quasem

**Wetsartikelen:** 6:106 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Uitsluitend de formele werkgever moet als werkgever van werknemer worden beschouwd en de loonvordering is wegens het faillissement van de werkgever van rechtswege geschorst op grond van artikel 29 Fw.***

#### *Feiten*

Werknemer werkte vanaf 2015 bij een restaurant. Die onderneming is in 2022 overgenomen door werkgever. Werknemer heeft een arbeidsovereenkomst gesloten op basis waarvan hij met ingang van 1 oktober 2022 als chef-kok in dienst kwam bij werkgever, voor 32 uur per week. Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is na 30 september 2023 stilzwijgend voortgezet. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst per 25 juni 2024 opgezegd. Werkgever is bij vonnis van de rechtbank Oost-Brabant in 2025 failliet verklaard. Werknemer vordert onder meer achterstallig salaris met daarbij vakantietoeslag, uitbetaling vakantiedagen en de proceskosten.

#### *Oordeel*

Aangezien werknemer als werknemer een loonvordering heeft ingediend moet de kantonrechter eerst beoordelen wie de werkgever van werknemer is geweest. Werknemer stelt zich namelijk op het standpunt dat alle gedaagden in feite moeten worden beschouwd als zijn werkgever. Volgens hem was er eigenlijk maar één persoon die alles besliste en dat was werkgever, die zeggenschap heeft over alle gedaagde ondernemingen. Daarom heeft hij zijn loonvorderingen tegen alle vier de gedaagden ingesteld, aldus werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat (alleen) werkgever de werkgever van werknemer is geweest. Werknemer heeft immers de arbeidsovereenkomst met werknemer gesloten en alleen de gegevens van werkgever staan op de arbeidsovereenkomst. Daarnaast bevond het restaurant waar werknemer altijd heeft gewerkt zich op het adres van werkgever. Tijdens de zitting heeft de gemachtigde van werknemer overigens ook gezegd dat werknemer formeel in dienst is getreden bij werkgever. Dat zijn loon soms werd betaald door werkgever 2 rechtvaardigt niet de conclusie dat werkgever 2 (ook) de werkgever van werknemer is geweest. Vast staat dat de loonvordering van werknemer is ontstaan voorafgaand aan het uitspreken van het

faillissement van werkgever. Deze vordering heeft ten doel de voldoening van een verbintenis uit de failliete boedel. Dit betekent dat het geding met betrekking tot werkgever, gelet op artikel 29 Faillissementswet (Fw), van rechtswege wordt geschorst per de datum van faillietverklaring en wordt, zoals in artikel 29 Fw is bepaald, alleen dan voortgezet, indien de verificatie van de tegen haar ingestelde vorderingen wordt betwist. Gedurende de schorsing verrichte proceshandelingen zijn nietig, behalve voor zover het gaat om handelingen die de schorsing zelf betreffen of die nodig zijn om verval van instantie te bewerkstelligen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 21-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:11334

**Zaaknummer:** 11557162 \ CV EXPL 25-548

**Rechters:** M.J.C. van Leeuwen

**Advocaten:** I.M.A. Bruls-van Strien

**Wetsartikelen:** 29 Fw

## RECHTSPRAAK

### ***Onderneming B, die als sociaal ontwikkelbedrijf buiten de werkingssfeer van de Cao Schoonmaak valt, heeft geen verplichting om werknemers van onderneming A over te nemen, zodat de vorderingen van A worden afgewezen.***

#### *Feiten*

Onderneming A heeft, na het doorlopen van een aanbestedingstraject, een overeenkomst van opdracht gesloten met de gemeente Utrecht voor het leveren van schoonmaakdiensten voor locaties van de gemeente met ingang van 1 januari 2024 voor de duur van twee jaar. Op grond van artikel 44 Cao Schoonmaak heeft onderneming A drie werknemers overgenomen van het bedrijf dat voor onderneming A de schoonmaakwerkzaamheden voor de gemeente Utrecht uitvoerde. De overeenkomst van opdracht tussen onderneming A en de gemeente Utrecht is per 1 januari 2026 geëindigd. Na 1 januari 2026 is onderneming B de partij die feitelijk de schoonmaakwerkzaamheden uitvoert voor de gemeente Utrecht. Onderneming A vordert in deze procedure dat onderneming B op grond van artikel 44 Cao Schoonmaak wordt veroordeeld om ook aan deze drie werknemers van onderneming A een aanbod te doen, zodat zij hun werkzaamheden kunnen voortzetten.

#### *Oordeel*

De vraag die in deze zaak beantwoord moet worden is of onderneming B onder de werkingssfeer van de Cao Schoonmaak valt en op grond daarvan een aanbod moet doen tot overname van de drie werknemers die bij onderneming A in dienst zijn. Vooropgesteld wordt dat bij de uitleg van een cao-bepaling in beginsel de bewoordingen daarvan en de eventueel daarbij behorende schriftelijke toelichting, gelezen in het licht van de gehele tekst van de overeenkomst, van doorslaggevende betekenis zijn. De aannemelijkheid van de rechtsgevolgen is waar de vorderingen van onderneming A naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter op stranden. Bij een zuiver tekstuele uitleg van de werkingssfeerbepaling in de Cao Schoonmaak, zoals onderneming A doet, zou dit betekenen dat onderneming B onder de werkingssfeer van de Cao Schoonmaak valt. Onderneming B is echter een sociaal ontwikkelbedrijf dat zich richt op het bieden van arbeidsmogelijkheden aan

mensen die daarop zijn aangewezen vanwege een functionele beperking dan wel een structurele afstand hebben tot de arbeidsmarkt en die nadere begeleiding bij het uitvoeren van de werkzaamheden nodig hebben. Op de medewerkers die bij onderneming B werken, zijn andere cao's van toepassing, namelijk de Cao Aan de Slag en de Cao Sociale Werkvoorziening. Op het moment dat geoordeeld zou worden dat onderneming B als sociaal ontwikkelbedrijf onder het toepassingsbereik van de Cao Schoonmaak zou vallen, zou dit zowel in de situatie waarbij onderneming B de werkzaamheden overneemt, als bij de situatie waarbij een ander schoonmaakbedrijf de werkzaamheden van onderneming B overneemt, zeer onwenselijke gevolgen hebben. In het eerste geval zou het ertoe leiden dat onderneming B werknemers in dienst krijgt die niet zijn aangewezen op een beschermde werkomgeving, waardoor onderneming B dat werk niet kan aanbieden aan werknemers die daarop wel zijn aangewezen. In het tweede geval betekent het dat een schoonmaakbedrijf dat een project verwerft waarbij voorheen onderneming B of een ander sociaal ontwikkelbedrijf de werkzaamheden verrichtte, verplicht zou zijn de op dat project werkzame werknemers met een ernstige arbeidsbeperking (zonder de benodigde begeleiding) over te nemen. Voor deze werknemers zou dit dan betekenen dat zij hun beschermde werkomgeving verliezen, terwijl zij dit juist zo nodig hebben. Dat de werknemers niet verplicht zijn om over te gaan, maakt dit niet anders, omdat er niet van uit kan worden gegaan dat de werknemers van onderneming B in staat zijn om de gevolgen van die overgang in te schatten. De voorzieningenrechter wijst de vorderingen van onderneming A in deze procedure af, omdat het niet aannemelijk is dat de vorderingen van onderneming A in een eventuele bodemprocedure zullen worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 26-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:861

**Zaaknummer:** C/16/604799 / KG ZA 25-643

**Rechters:** I.L. Rijnbout

**Advocaten:** N.T. Dempsey en P.H. Burger

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgever moet het loon over de niet gewerkte maanden betalen omdat het ontbreken van werk voor zijn risico komt en verrekening niet is onderbouwd.***

#### *Feiten*

Tussen partijen staat vast dat er tussen hen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan. Werknemer heeft vanaf 1 januari 2019 werkzaamheden verricht voor onderneming 1 en vanaf 1 maart 2019 voor werkgever. Vanuit werkgever is werknemer gedetacheerd aan onderneming 1. Op 31 oktober 2022 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 30 november 2022. Volgens werknemer is werkgever nog aan hem het loon verschuldigd tot en met september 2022 vermeerderd met het loon over oktober en november 2022. Op 16 december 2022 bericht de gemachtigde van werkgever echter aan werknemer dat hem aan salaris over 2022 en vakantiegeld een bedrag van € 72.607,35 bruto toekomt. Hierop moet in mindering strekken een bedrag van € 18.335,19 bruto vanwege 'geen arbeid geen loon'. Werknemer heeft de laatste drie maanden namelijk geen arbeid verricht, terwijl hij geen vakantiedagen meer had. Deze drie maanden worden daarom in mindering gebracht. Volgens werkgever heeft werknemer dus recht op betaling van € 35.521,69 netto. Aan werknemer is uitbetaald een bedrag van € 32.807,77 netto (zodat resteert € 2.713,92). Volgens werkgever moet werknemer echter ook nog een bedrag van € 17.500 aan hem terugbetalen. Werkgever heeft dit aan werknemer voorgesloten. Dat maakt dat werkgever nog recht heeft op betaling van € 14.786,08 netto, aldus werkgever.

#### *Oordeel*

Partijen twisten over de vraag of werknemer nog recht heeft op betaling van loon, dan wel of aan werkgever na verrekening nog een bedrag toekomt. Werkgever voert allereerst aan dat er weliswaar een arbeidsovereenkomst is overeengekomen, maar dat er feitelijk sprake is van een samenwerkingsconstructie. Dit verweer doet niets af aan het bestaan van de arbeidsovereenkomst met werkgever. Nog daargelaten dat van die andere afspraken niets is gebleken – dat er sprake is van een andere rechtsverhouding dan die waaruit zonder meer een loonbetalingsverplichting volgt –, staat vast dat tussen partijen sprake is van een

arbeidsovereenkomst. Op grond van die arbeidsovereenkomst is werkgever het overeengekomen loon verschuldigd. Werkgever voert verder aan dat er sprake is van 'geen arbeid, geen loon'. Werknemer is volgens werkgever geen typische werknemer, maar was ondernemer die zich ervan bewust was dat hij voor het aanspraak maken op salaris ook daadwerkelijk inkomsten moest genereren. Werknemer kan geen aanspraak maken op salaris voor de maanden waarin hij niet heeft gewerkt, aldus werkgever. Ook dit verweer van werkgever gaat niet op. Uit artikel 7:628 lid 1 BW volgt dat de werkgever verplicht is het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen als de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Het is niet toegestaan dat de werkgever de loonbetaling eenzijdig stopzet bij productieverlies, ook als de oorzaak in de risicosfeer van de werknemer ligt, of waarvan hij meent dat dit het geval is. Ten slotte heeft werkgever ter zitting nog aangevoerd dat het loon niet is uitbetaald omdat het is verrekend met vrije dagen. Nergens blijkt echter uit dat werknemer vakantiedagen heeft opgenomen. Werknemer heeft niet meer gewerkt omdat er geen werk meer voor handen was. Dit komt, zoals hiervoor al is geoordeeld, voor rekening en risico van werkgever. Werkgever heeft zich nog beroepen op verrekening. Werkgever stelt aan onderneming 3 te hebben betaald, maar dit blijkt nergens uit, integendeel. Werkgever is geen partij bij die overeenkomst. Gelet hierop is niet komen vast te staan dat werkgever met werknemer kan verrekenen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:698

**Zaaknummer:** 11867307 \ MC EXPL 25-4909 AW/1583

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** R.A. Severijn en P.R. van Thoor

**Wetsartikelen:** 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Afwijzing loonvordering over eerste kwartaal vorig jaar. Spoedeisend belang ontbreekt en nadere bewijslevering is nodig om afspraken over samenwerking te kunnen vaststellen.***

#### *Feiten*

Werknemer heeft in de periode van 30 januari 2025 tot en met 21 april 2025 werkzaamheden verricht voor de tattooshop van werkgeefster. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot betaling van € 6.856,01 bruto aan achterstallig loon inclusief vakantietoeslag, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Ook vordert werknemer betaling van € 847,50 aan reiskosten. Tot slot vordert werknemer een bedrag van € 1.500 als vergoeding van een iPad. De iPad van werknemer, met daarop zijn originele tattooontwerpen, bevond zich op het moment van het einde van de arbeidsovereenkomst nog in de tattooshop en is door werkgeefster nooit teruggegeven, aldus werknemer.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vordering ziet op betaling van achterstallig loon over de periode van 30 januari tot en met 21 april 2025. Werknemer heeft op 24 december 2025 een datum voor een mondelinge behandeling in kort geding aangevraagd. Gelet op dit ruime tijdsverloop is de stelling in de dagvaarding dat het spoedeisend belang uit de aard van de vordering volgt onvoldoende. Het spoedeisend belang is dan ook onvoldoende onderbouwd. Ook is voor een beoordeling van de vorderingen nader onderzoek en bewijslevering vereist. Partijen verschillen wezenlijk van mening over de inhoud van de mondelinge afspraken die zijn gemaakt. Volgens werknemer is afgesproken dat hij op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden als tatoeëerder zou uitvoeren. Volgens werkgeefster was sprake van een stageovereenkomst en mocht werknemer vanwege het gebrek aan vereiste certificaten niet eens tatoeages zetten. Hij zou volgens werkgeefster geen vergoeding krijgen. Werknemer heeft in totaal een bedrag van € 1.960 ontvangen van werkgeefster. Werkgeefster heeft daar tijdens de mondelinge behandeling geen voldoende verklaring voor kunnen geven, de betalingen zouden gedaan kunnen zijn voor de aanschaf van producten. Werknemer stelt dat hij zijn iPad heeft meegenomen naar de shop, maar werkgeefster betwist dit. Kortom, er is

nadere bewijslevering nodig om vast te stellen hoe de samenwerking is verlopen en daarvoor is in kort geding geen plaats. Afwijzing van de vorderingen volgt.

---

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

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:1329

**Zaaknummer:** 12029561/VV EXPL 25-103 (E)

**Rechters:** Zander

**Advocaten:** B. Özates

**Wetsartikelen:** 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Opschorting concurrentiebeding van 3,5 jaar in dienst zijnde senior developer; salarisstijging van 37% en betere doorgroeimogelijkheden wegen zwaarder dan onvoldoende onderbouwd belang werkgever. Relatiebeding blijft in stand.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 11 juli 2022 in dienst getreden bij werkgever als *senior developer* op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is verwezen naar het Arbeidsvoorwaardenreglement (AVR), dat als bijlage was bijgevoegd. In dit AVR zijn een concurrentiebeding, een relatiebeding en een boetebeding opgenomen. Bij overtreding verbeurt werknemer een eenmalige boete van € 10.000 en € 1.000 per dag dat de overtreding voortduurt. Op 19 november 2025 maakte werknemer kenbaar bij bedrijf X in dienst te willen treden, waarna werkgever hem direct liet weten hem aan de bedingen te zullen houden. Werknemer zegde de arbeidsovereenkomst op per 1 januari 2026. Bij brief van 1 december 2025 bevestigde werkgever de handhaving van de bedingen en verstrekte hij een lijst van relaties en concurrenten, waarop bedrijf X als concurrent is opgenomen. Werknemer vordert primair schorsing van zowel het concurrentie- als het relatiebeding totdat in een bodemprocedure is beslist, alsmede een verbod voor werkgever om gedurende die schorsing aanspraak te maken op de boeteclausule. Subsidiair vordert hij een billijke vergoeding van € 1.000 bruto per maand voor de duur van de beperking. Aan zijn vorderingen legt hij ten grondslag dat de bedingen niet rechtsgeldig tot stand zijn gekomen wegens schending van het schriftelijkheidsvereiste en dat hij bij handhaving onbillijk wordt benadeeld. Werkgever stelt dat aan het schriftelijkheidsvereiste is voldaan, omdat het AVR voorafgaand aan ondertekening aan werknemer is verstrekt en de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk naar de bedingen verwijst. Tot slot voert zij aan dat bedrijf X een directe concurrent is en dat werknemer over concurrentiegevoelige informatie beschikt waarmee werkgevers bedrijfsdebet kan worden geschaad.

#### *Oordeel*

Ten aanzien van het schriftelijkheidsvereiste oordeelt de kantonrechter dat daaraan is

voldaan. Het AVR is werknemer tijdens de sollicitatieprocedure toegestuurd, de inhoudsopgave vermeldt expliciet het concurrentie- en relatiebeding en in de arbeidsovereenkomst heeft werknemer uitdrukkelijk verklaard akkoord te gaan met deze bedingen. Dat hij de betreffende bepalingen mogelijk niet zorgvuldig heeft gelezen, doet daaraan niet af. De bedingen zijn dus rechtsgeldig overeengekomen. Verder acht de kantonrechter voldoende aannemelijk dat bedrijf X als concurrent van werkgever moet worden beschouwd, nu beide bedrijven actief zijn in de M365-dienstverlening voor deels dezelfde klanten.

Na afweging van de belangen schorst de kantonrechter het concurrentiebeding. Werknemer heeft een aanzienlijk belang: een salarisstijging van 37%, betere doorgroeimogelijkheden en meer inhoudelijk passende werkzaamheden. Daar tegenover heeft werkgever onvoldoende concreet onderbouwd dat werknemer beschikt over bedrijfsspecifieke of concurrentiegevoelige kennis die bedrijf X een daadwerkelijk voordeel zou opleveren. Het meenemen van algemene kennis en ervaring valt niet onder aantasting van het bedrijfsdebiel. Mede gelet op het relatief korte dienstverband van 3,5 jaar acht de kantonrechter het voldoende waarschijnlijk dat de bodemrechter het concurrentiebeding zal vernietigen. Werkgever wordt tevens verboden gedurende de schorsing aanspraak te maken op de boeteclausule.

Het relatiebeding blijft in stand. Werkgever heeft een zwaarwegend belang bij bescherming van zijn klantenkring, nu werkgever en bedrijf X deels dezelfde klanten bedienen. Bovendien heeft werknemer ter zitting verklaard geen bezwaar te hebben tegen handhaving van het relatiebeding als hij bij bedrijf X in dienst kan treden. De nevenvordering tot verbod op de boeteclausule bij het relatiebeding wordt eveneens afgewezen. Nu werknemer heeft verklaard dat het relatiebeding zijn indiensttreding bij bedrijf X niet in de weg staat en hij er financieel op vooruit gaat, heeft hij zijn belang bij een vergoeding van € 1.000 per maand onvoldoende onderbouwd.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2026:2031

**Zaaknummer:** 12056842 \ CV EXPL 26-246

**Rechters:** Bisscheroux

**Advocaten:** N.M.R. Severens en S.G.J. Habets

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Loonvordering van ruim € 34.000 van zieke werknemer die vanuit Portugal weigert terug te keren naar Nederland afgewezen – bedrijfsarts constateert herhaaldelijk geen reisbeperking en Portugese doktersverklaringen bieden onvoldoende tegenwicht.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 20 november 2023 voor één jaar in dienst getreden bij Concentrix. Op 21 december 2023 vertrok hij naar Portugal vanwege een familiair noodgeval rondom zijn stervende hond. Concentrix kende hem twee dagen calamiteitenverlof toe. Na het overlijden van de hond op 24 december 2023 meldde werknemer zich op 25 december 2023 ziek met fysieke en psychische klachten. Een Portugese arts verklaarde hem arbeidsongeschikt en adviseerde reizen tijdelijk te vermijden. Op 23 januari 2024 vond een digitaal spreekuur met de bedrijfsarts plaats. De bedrijfsarts adviseerde een time-out van minimaal vier weken, maar stelde uitdrukkelijk dat er géén reisbeperking was en dat werknemer zijn behandeling in Nederland diende voort te zetten. Herhaalde verzoeken van werknemer om een second opinion werden door de arbodienst afgewezen. In februari 2024 ontstond verwarring over de datum van een fysiek consult, waarna werknemer alsnog digitaal werd gehoord op 27 februari 2024. Ook bij dat consult handhaafde de bedrijfsarts het advies tot fysieke terugkeer naar Nederland en het ontbreken van een reisbeperking. Op 21 maart 2024 kondigde Concentrix een loonstop aan. Op 3 april 2024 raakte werknemer betrokken bij een motorongeluk in Portugal, waarna hij opnieuw Portugese arbeidsongeschiktheidscertificaten overlegde. Hij verscheen evenmin bij het fysieke consult van 30 april 2024. Het UWV bracht op 14 oktober 2024 een deskundigenoordeel uit waarin de re-integratie-inspanningen van Concentrix als onvoldoende werden beoordeeld, omdat Concentrix geen toelichting had gegeven aan de arbeidsdeskundige. Een tweede deskundigenoordeel van 10 februari 2025 bevatte geen inhoudelijk oordeel wegens het ontbreken van een recente belastbaarheidsbeoordeling. Op 20 november 2024 eindigde de arbeidsovereenkomst van rechtswege. Werknemer vordert onder meer betaling van achterstallig loon van € 34.114,57 bruto (loonstop 21 maart – 20 november 2024).

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het voorschrift van Concentrix om naar Nederland af te reizen en fysiek op het spreekuur te verschijnen een redelijk re-integratievoorschrift is in de zin van artikel 7:629 lid 3 sub d jo. artikel 7:660a BW. De bedrijfsarts heeft herhaaldelijk vastgesteld dat er géén medische reisbeperking bestond. Aan de Portugese doktersverklaringen komt weinig gewicht toe: de meeste bevatten geen specifiek reisverbod en zijn gestandaardiseerde formulieren. Werknemer had bovendien zelf in februari 2024 aangegeven bereid te zijn fysiek te verschijnen. De loonstop vanaf 21 maart 2024 is dan ook terecht opgelegd. De primaire loonvordering van € 34.114,57 wordt afgewezen. Dat de second opinion ten onrechte is geweigerd, leidt niet tot een ander oordeel, omdat een second opinion geen opschortende werking heeft en werknemer de adviezen van de eerste bedrijfsarts op geen enkel moment heeft opgevolgd. Aan de deskundigenoordelen van het UWV komt geen doorslaggevende betekenis toe nu hoor en wederhoor niet heeft plaatsgevonden.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:1334

**Zaaknummer:** 11743683 \ CV EXPL 25-8178

**Rechters:** A.P. Ploeger

**Advocaten:** J.R. Versluis en J.A.J. Hooymayers

**Wetsartikelen:** 7:629 BW en 7:660a BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgever die kok op staande voet ontslaat wegens ‘papieren dienstverband’ dient ruim € 31.000 aan vergoedingen te betalen, omdat dringende reden ontbreekt en arbeidsovereenkomst onderdeel was van de overnamesom.***

#### *Feiten*

Tot 1 juni 2024 werd de onderneming van werkgever mede gedreven voor rekening en risico van werknemer. Op die datum droeg werknemer de activiteiten over aan X, de partner van werkgever. In het kader van die overdracht werd tussen X en werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten, ingaande op 1 juli 2024 en eindigend op 31 december 2026. Werknemer trad in dienst als kok voor 24 uur per week, tegen een loon van € 1.484,26 bruto per maand (exclusief 8,85% vakantietoeslag). De Horeca-cao is van toepassing en de overeenkomst bevat geen tussentijds opzegbeding. Kort na aanvang van het dienstverband werd werknemer vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. Per 1 mei 2025 werden de activiteiten door X terug overgedragen aan werkgever, waarna werknemer vanaf 1 juni 2025 geen loon meer ontving. Op 6 augustus 2025 beëindigde werkgever de samenwerking per direct, met als opgegeven reden dat hij meende dat werknemer slechts op papier in dienst was en nooit daadwerkelijk arbeid had verricht. Werknemer verzoekt de kantonrechter om toekenning van een billijke vergoeding van € 5.000, betaling van achterstallig loon van € 3.489,74 bruto, een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 27.207,04 bruto en de transitievergoeding van € 592,27 bruto. Hoewel werknemer stelde dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig was – wegens het ontbreken van een dringende reden en het niet onverwijld opzeggen – berustte hij in het einde van de arbeidsovereenkomst. Werkgever voerde verweer en betoogde dat de arbeidsovereenkomst een schijnconstructie betrof: X was slechts bereid een maandelijkse overnamevergoeding te betalen, maar werknemer had aangedrongen op een arbeidsovereenkomst. Werkgever stelde de dupe te zijn van dit handelen en achtte de gevorderde gefixeerde schadevergoeding in ieder geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

*Oordeel*

De kantonrechter acht zich bevoegd op grond van de schriftelijke arbeidsovereenkomst (art. 93 sub c Rv). Die overeenkomst levert als onderhandse akte dwingend bewijs op (art. 157 lid 2 Rv). Werkgever slaagt er niet in tegenbewijs te leveren voor zijn stelling dat er sprake was van een schijnconstructie, nu hij dit onvoldoende heeft onderbouwd. Het ontslag op staande voet wordt door de kantonrechter als niet rechtsgeldig beoordeeld: de aangevoerde reden – het vermoeden van een papieren dienstverband – kwalificeert niet als dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW. Omdat werknemer in het ontslag berust, komen alle gevorderde vergoedingen voor toewijzing in aanmerking. De transitievergoeding van € 592,27 bruto wordt toegewezen, nu van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer niet is gebleken. De gefixeerde schadevergoeding van € 27.207,04 bruto (het loon tot 31 december 2026) wordt integraal toegewezen en niet gematigd, omdat de arbeidsovereenkomst onbetwist onderdeel uitmaakt van de overnamesom; matiging zou de overnamesom achteraf aanpassen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 500 bruto – lager dan verzocht – omdat de inkomensschade van werknemer nihil is door de reeds toegewezen gefixeerde schadevergoeding. Tot slot wordt het achterstallig loon over de periode 1 juni tot 6 augustus 2025 van € 3.489,74 bruto toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:522

**Zaaknummer:** 11855268 \ HA VERZ 25-127

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** G.J. Gerrits en J. Wagenmakers

**Wetsartikelen:** 7:610 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever treft medeschuld aan eigen arbeidsconflict: kantonrechter ontbindt na 39-jarig dienstverband op g-grond, maar kent geen billijke vergoeding toe en veroordeelt werkgever tot betaling van ruim € 90.000 transitievergoeding, omdat hij de herplaatsing zonder goede reden afbrak.***

### *Feiten*

Werkneemster is sinds 1986 in dienst bij de gemeente Haaksbergen als juridisch medewerkster op het taakveld ruimtelijke ordening. Toen het college eind 2023 een voorkeursrecht vestigde op percelen van haar burens, mengde zij zich in de daaropvolgende bezwaarprocedure: zij vroeg uitstel van de hoorzitting, raadpleegde tientallen malen niet-openbare stukken en schreef (grote delen van) het bezwaarschrift van haar burens. Na een melding van collega's in maart 2024 werd werkneemster op non-actief gesteld. Onderzoek door Capra Advocaten bevestigde in augustus 2024 de belangenverstremgeling, maar stelde geen onherstelbare samenwerkingsbreuk vast. De gemeente koos voor herplaatsing en bood in december 2024 een nieuwe functie aan. Werkneemster accepteerde dit in beginsel, maar verbond daaraan de voorwaarde van kostenvergoeding (€ 8.500), die de gemeente weigerde. Begin 2025 leek herplaatsing alsnog te slagen, maar de nieuwe gemeentesecretaris stopte het traject na een gesprek op 31 maart 2025 wegens gebrek aan schuldbewustzijn bij werkneemster en een aangekondigde rechtszaak. In juni 2025 oordeelde de externe begeleidster nog positief over werkneemsters zelfreflectie en de herplaatsingsmogelijkheden, maar de gemeente trok de stekker er definitief uit. De gemeente verzoekt ontbinding zonder opzegtermijn en transitievergoeding, en vordert de onderzoekskosten (€ 28.384,23). Werkneemster verzet zich tegen ontbinding en verzoekt subsidiair een transitievergoeding van € 92.718,30 en een billijke vergoeding van € 700.000.

### *Oordeel*

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2026 op de g-grond, maar wijst de overige verzoeken van de gemeente grotendeels af. De gedragingen van werkneemster — het raadplegen van niet-openbare stukken, het benaderen van de commissiesecretaris en het

schrijven van het bezwaarschrift — zijn verwijtbaar, maar halen de lat van ernstig verwijtbaar handelen niet. De gemeente zelf heeft dat ook niet zo beoordeeld: zij overwoog geen ontslag op staande voet en koos na het Capra-rapport juist voor herplaatsing. Dat werknemster haar aandeel later heeft gebagatelliseerd, verandert dat oordeel niet. De kantonrechter oordeelt dat beide partijen blaam treft. De verstandhouding is onherstelbaar verstoord, maar daarvoor dragen beide partijen verantwoordelijkheid. De gemeente had eerder met werknemster in gesprek moeten gaan over de belangenconflictsituatie die voorzienbaar was. Zij schorste haar vervolgens op ingrijpende wijze, liet de situatie maandenlang voortslepen en trok uiteindelijk — zonder wezenlijk gewijzigde omstandigheden — plotseling de reeds geconcretiseerde herplaatsing in. Daarmee heeft de gemeente de verhoudingen definitief op scherp gezet. De gemeente moet een transitievergoeding van € 90.557,52 betalen. De gevorderde onderzoekskosten worden afgewezen: het uitbesteden van zo'n uitgebreid onderzoek was voorbarig en het onderdeel over de samenwerking met collega's was niet relevant. Een billijke vergoeding wordt niet toegekend, nu beide partijen bijdroegen aan de verstoring.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2026:1136

**Zaaknummer:** 11880857 \ EJ VERZ 25-200

**Rechters:** A.M.S. Kuipers

**Advocaten:** C. Riemens en mr. R. Winters

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

## RECHTSPRAAK

### ***Hof houdt Jumbomedewerkster aan vervaltermijn: e-mail van 24 april 2024 geldt als tijdige ontslagmededeling, waardoor haar twee dagen te laat ingediende verzoekschrift tot vernietiging van het ontslag op staande voet niet-ontvankelijk wordt verklaard.***

#### *Feiten*

Werkneemster is op 1 mei 2017 in dienst getreden bij Jumbo Supermarkten als medewerkster service. In april 2024 heeft Jumbo haar op staande voet ontslagen. Het centrale geschilpunt betreft de datum waarop het ontslagbericht haar werking heeft gekregen: 24, 25 of 26 april 2024. Dit is van doorslaggevend belang, omdat werkneemster haar verzoekschrift tot vernietiging van het ontslag op staande voet op 26 juni 2024 heeft ingediend. Op grond van artikel 7:686a lid 4, aanhef en onder a, BW geldt een vervaltermijn van twee maanden, die alleen niet is overschreden als de laatste dag van het dienstverband niet vóór 26 april 2024 is gelegen. In eerste aanleg heeft werkneemster de kantonrechter verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen, met veroordeling van Jumbo tot doorbetaling van loon en wedertewerkstelling. Jumbo heeft primair betoogd dat werkneemster niet-ontvankelijk is wegens overschrijding van de vervaltermijn. Subsidiair heeft Jumbo geconcludeerd tot afwijzing van de verzoeken. Bij wijze van voorwaardelijk tegenverzoek heeft Jumbo ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft werkneemster niet-ontvankelijk verklaard. In hoger beroep heeft werkneemster met twee grieven de vernietiging van de beschikking nagestreefd en haar oorspronkelijke verzoeken herhaald. Jumbo heeft geconcludeerd tot bekrachtiging van de bestreden beschikking.

#### *Oordeel*

Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter en oordeelt dat werkneemster terecht niet-ontvankelijk is verklaard, omdat de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4, aanhef en onder a, BW is verstreken. Ten aanzien van de e-mail van 24 april 2024 stelt het hof vast dat Jumbo een e-mail heeft verstuurd aan de advocaat van werkneemster, met werkneemster in de cc, waarbij gebruik is gemaakt van correct bevonden e-mailadressen. Kort vóór dit bericht waren via diezelfde adressen nog diverse e-mails uitgewisseld. Het hof oordeelt dat

werkneemster de ontvangst van deze e-mail onvoldoende stellig heeft ontkend. De door haar aangedragen contra-indicaties – waaronder de vermelding "AANGETEKEND PER E-MAIL" op de bijlage, het ontbreken van een reactie en het doorsturen van de latere aangetekende e-mail aan haar advocaat – acht het hof weinig overtuigend. Het argument dat de e-mail niet als een tot werkneemster gerichte verklaring kan gelden, omdat deze aan haar advocaat was gericht, wordt eveneens verworpen: werkneemster stond zelf in de cc en haar advocaat had Jumbo gevraagd correspondentie aan hem te richten. Het hof concludeert dan ook dat de ontslagmededeling werkneemster op 24 april 2024 heeft bereikt in de zin van artikel 3:37 lid 3, eerste zin, BW. Ten aanzien van de aangetekende e-mail van 25 april 2024 staat vast dat werkneemster op 25 april 2024 een aankondiging van de aangetekende mail heeft ontvangen – met in de onderwerpregel een expliciete verwijzing naar het ontslag op staande voet – en deze aankondiging nog diezelfde dag heeft doorgestuurd aan haar advocaat. Werkneemster stelt dat zij de e-mail pas op 26 april 2024 daadwerkelijk heeft ontvangen, maar het hof acht dit verweer onvoldoende gemotiveerd. Zij heeft niet concreet en verifieerbaar toegelicht wanneer zij de e-mail heeft opgevraagd en of kennisneming op 25 april 2024 redelijkerwijs niet mogelijk was. Ook ter zitting kon zij hierover geen nadere duidelijkheid verschaffen. Het hof passeert het bewijsaanbod van werkneemster als te vaag dan wel niet ter zake dienend. Beide grieven falen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 18-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2025:2365

**Zaaknummer:** 11178551 \ RP VERZ 24-50384

**Rechters:** R.J.F. Thiessen, J.S. Honée en A.J. Swelheim

**Advocaten:** D. Pieterse en M.J.E. Stuurup

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:686a BW

## RECHTSPRAAK

### ***Gehandicapte docent die geen voorrang geniet tussen verschillende werkgebieden maar wel binnen een werkgebied, wordt niet indirect gediscrimineerd.***

#### *Feiten*

C.M., die een handicap heeft, is sinds 2016 leerkracht in vaste dienst. Zij oefent haar functie uit in Ostiglia, dat in de provincie Mantova gelegen is. In 2017 is zij voor 70% blijvend gehandicapt verklaard door het bevoegde gezag. In het kader van het Italiaanse mobiliteitsprogramma heeft C.M. overplaatsing gevraagd naar een andere provincie. Deze overplaatsing is afgewezen, omdat de vacante plaatsen reeds door interne kandidaten van die provincie waren vervuld. C.M. betoogt dat de mobiliteitsregeling van het personeel van openbare scholen, op grond waarvan verzoeken om overplaatsing naar een andere provincie pas na behandeling van verzoeken om overplaatsing binnen de provincie kunnen worden onderzocht, een belemmering vormt voor de doeltreffendheid van de bescherming die elke persoon met een handicap van meer dan twee derde krachtens artikel 21 van wet nr. 104/1992 geniet. Zij stelt dat een dergelijke persoon als gevolg van die regeling slechts aanspraak kan maken op de overblijvende posten in de gewenste provincie. Doordat de fase van het mobiliteitsproces waarin wordt gekeken naar mobiliteit binnen de provincie wordt opgevolgd door de fase waarin wordt gekeken naar mobiliteit tussen provincies, kunnen, wanneer de verzoeken om overplaatsing naar een andere provincie worden onderzocht, de aanvankelijk in te vullen posten reeds zijn ingevuld op basis van verzoeken om overplaatsing binnen de provincie van leerkrachten zonder handicap, waardoor de voorrang die wordt toegekend aan leerkrachten die onder artikel 21 van die wet vallen, wordt uitgehold. Verzoekster in het hoofdgeding is bijgevolg van mening dat zij op grond van haar status als persoon met een handicap, die zij krachtens artikel 21 had moeten krijgen, absolute voorrang op het gebied van mobiliteit moet krijgen, zoals leerkrachten die blind zijn of hemodialyse nodig hebben.

#### *Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Abstracte voorrangregels (voor mensen met 2/3 handicap) vormen geen 'passende maatregelen' in de zin van artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG*

Uit de rechtspraak van het Hof blijkt dat wanneer een werknemer ten gevolge van een handicap blijvend ongeschikt wordt om zijn functie te vervullen, zijn aanstelling in een andere functie een passende maatregel kan vormen in het kader van de in artikel 5 bedoelde redelijke aanpassingen, aangezien die werknemer daardoor zijn baan kan behouden alsook volledig, effectief en op voet van gelijkheid met de andere werknemers kan deelnemen aan het beroepsleven (zie in die zin HvJ EU 10 februari 2022, *HR Rail*, C-485/20 P, ECLI:EU:C:2022:85, punten 41 en 43). De mogelijkheid om een persoon met een handicap in een andere functie aan te stellen bestaat echter alleen wanneer er ten minste één vacante functie bestaat die de betrokken werknemer kan vervullen (HvJ EU 18 januari 2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53, punt 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In casu gaat het onderzoek van verzoeken om mobiliteit binnen een provincie overeenkomstig artikel 465, lid 1, van wetsbesluit nr. 297, gelezen in samenhang met artikel 6, lid 2, CCNI, vooraf aan het onderzoek van verzoeken om mobiliteit tussen provincies. Krachtens artikel 21 van wet nr. 104/1992 wordt op het gebied van mobiliteit voorrang verleend aan personen met een handicap met een invaliditeitsgraad van meer dan twee derde. Het is juist dat, zoals uit de punten 54 tot en met 58 van het onderhavige arrest blijkt, het begrip „redelijke aanpassingen” in de zin van artikel 5 van Richtlijn 2000/78/EG ruim moet worden opgevat, in die zin dat het ziet op alle maatregelen om in een concrete situatie tegemoet te komen aan de behoeften van een persoon met een handicap. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling, zoals die is uiteengezet in de punten 59 en 60 van het onderhavige arrest, lijkt echter te voorzien in maatregelen met een algemeen en abstract karakter en kan dus niet worden geacht te voorzien in maatregelen die ten aanzien van de betrokken persoon met een handicap worden genomen „naargelang de behoefte in een concrete situatie” in de zin van artikel 5. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt namelijk dat de voorrang op het gebied van mobiliteit waarin deze nationale regeling voorziet, automatisch aan de betrokken personen wordt verleend afhankelijk van de categorie van hun handicap, met name de graad van hun invaliditeit, zonder dat er in voorkomend geval in een concrete situatie rekening wordt gehouden met hun specifieke behoeften. Hieruit volgt dat deze voorrang op het gebied van mobiliteit niet kan worden geacht te voorzien in „redelijke aanpassingen” in de zin van artikel 5 van Richtlijn 2000/78/EG, hetgeen de verwijzende rechter niettemin dient na te gaan.

Gelet op het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 5 van Richtlijn 2000/78/EG aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling inzake territoriale en arbeidsmobiliteit die aan bepaalde leerkrachten met een handicap voorrang verleent op het gebied van mobiliteit en voorrang geeft aan mobiliteit

binnen een provincie boven mobiliteit tussen provincies, aangezien die regeling, doordat er geen rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van personen met een handicap in concrete situaties, niet onder het begrip „redelijke aanpassingen” in de zin van die bepaling valt.

*Geen sprake van indirecte discriminatie*

Zoals de Commissie in haar schriftelijke opmerkingen benadrukt, blijkt daarentegen dat C.M. ten opzichte van leerkrachten zonder handicap in een situatie verkeert die op zijn minst voordelig is, aangezien zij op grond van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling voorrang geniet op het gebied van mobiliteit, terwijl die leerkrachten daar geenszins voor in aanmerking komen, daar zij uitsluitend kunnen solliciteren naar vacatures die overblijven nadat alle prioritaire verzoeken zijn ingewilligd. Voorts ondervinden alle leerkrachten, ongeacht of zij een handicap hebben of niet, die om overplaatsing naar een andere provincie verzoeken, negatieve gevolgen van de regel dat verzoeken om mobiliteit binnen een provincie worden onderzocht vóór verzoeken om mobiliteit tussen provincies, aangezien na de behandeling van de verzoeken om overplaatsing binnen een provincie het aantal beschikbare functies om aan de verzoeken om overplaatsing naar een andere provincie te voldoen, aanzienlijk afneemt. Bijgevolg kan de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling niet worden geacht C.M. ten opzichte van leerkrachten zonder handicap „bijzonder te benadelen” in de zin van artikel 2, lid 2, onder b van Richtlijn 2000/78/EG en kan zij dus evenmin worden geacht een indirect op de handicap gebaseerd verschil in behandeling in de zin van die bepaling te vormen. Bij gebreke van een dergelijke „bijzondere benadeling” hoeft dan ook niet te worden nagegaan of die regeling kan worden gerechtvaardigd door het doel om de mobiliteit van leerkrachten op het gehele nationale grondgebied te waarborgen met het oog op de aanvang van het schooljaar, en evenmin of de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn overeenkomstig artikel 2, lid 2, onder b sub i van die richtlijn.

*Onderscheid binnen de groep?*

Er zij echter op gewezen dat de Commissie in haar schriftelijke opmerkingen betoogt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling weliswaar een positieve actie is in de zin van artikel 7 van die richtlijn, maar een verschil in behandeling invoert afhankelijk van de handicap van de betrokken personen. Krachtens artikel 13, lid 1, punt I, CCNI krijgen personen die blind zijn of hemodialyse nodig hebben absolute voorrang op het gebied van mobiliteit, in de zin dat die voorrang betrekking heeft op zowel verzoeken om mobiliteit binnen een provincie als verzoeken om mobiliteit tussen provincies. Daarentegen hebben personen met een handicap met een invaliditeitsgraad van meer dan twee derde volgens artikel 13, lid 1,

punt III, CCNI slechts een zogenoemde „relatieve” voorrang, aangezien deze alleen betrekking heeft op verzoeken om mobiliteit binnen een provincie. In dit verband moet echter worden vastgesteld dat de verwijzende rechter geen specifieke gegevens verstrekt op grond waarvan de context of de redenen voor het onderscheid tussen de verschillende categorieën personen met een handicap dat uit deze bepalingen voortvloeit, kunnen worden beoordeeld.

Dienaangaande is het zo dat het in Richtlijn 2000/78/EG neergelegde beginsel van gelijke behandeling bedoeld is om een werknemer met een handicap in de zin van die richtlijn te beschermen tegen elke vorm van discriminatie op grond van die handicap, niet alleen ten opzichte van werknemers die geen handicap hebben, maar ook ten opzichte van andere werknemers met een handicap (HvJ EU 26 januari 2021, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64, punt 36). Wanneer een werknemer minder gunstig wordt behandeld dan een andere werknemer in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld en wanneer in het licht van alle relevante omstandigheden van het geval blijkt dat dit gebeurt op basis van de handicap van deze eerste werknemer – aangezien de ongunstige behandeling gebaseerd is op een criterium dat onlosmakelijk met deze handicap verbonden is –, is een dergelijke behandeling namelijk in strijd met het verbod van directe discriminatie van artikel 2, lid 2, onder a van die richtlijn (*Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, punt 48). Bovendien heeft het Hof geoordeeld dat directe discriminatie op grond van een van de in artikel 1 van Richtlijn 2000/78/EG bedoelde gronden, zoals handicap, kan worden gerechtvaardigd op grond van artikel 2, lid 5 van Richtlijn 2000/78/EG of op grond van artikel 7, lid 1 van die richtlijn (zie in die zin HvJ EU 22 januari 2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, ECLI:EU:C:2019:43, punt 52). Uit de rechtspraak van het Hof volgt dat een eventuele rechtvaardiging moet worden onderzocht in het licht van het door de betrokken regeling beoogde doel (zie in die zin *Cresco Investigation*, punten 54 en 66). In casu kan het Hof, bij gebreke van voldoende informatie over het beoogde doel van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling, zich niet uitspreken over de vraag of de situaties van de verschillende categorieën personen met een handicap vergelijkbaar zijn in de zin van de in punt 80 van het onderhavige arrest bedoelde rechtspraak. Om diezelfde reden kan het Hof evenmin beoordelen of een dergelijke regeling kan worden gerechtvaardigd op grond van de in punt 81 van het onderhavige arrest genoemde bepalingen.

Gelet op een en ander moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 2, lid 2, onder b van Richtlijn 2000/78/EG aldus moet worden uitgelegd dat een nationale regeling inzake territoriale en arbeidsmobiliteit die aan bepaalde leerkrachten met een handicap voorrang verleent op het gebied van mobiliteit ten opzichte van leerkrachten zonder handicap en voorrang geeft aan mobiliteit binnen een provincie boven mobiliteit tussen provincies, geen indirecte discriminatie in de zin van die bepaling oplevert ten nadele van leerkrachten die

hebben verzocht om overplaatsing naar een andere provincie.

---

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

**Datum uitspraak:** 12-03-2026

**ECLI:** ECLI:EU:C:2026:198

**Zaaknummer:** C-597/24

**Rechters:** M.L. Arastey Sahún, E. Regan en D. Gratsias

**Wetsartikelen:** Hv art. 21, Hv art. 26, Rl 2000/78/EG art. 2 lid 2 en Rl 2000/78/EG art. 2 lid 5

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemer dient voorafgaand aan zitting in staat te worden gesteld tot adequate kennisneming van videobeelden die bewijs van dringende redenen kunnen opleveren (schending art. 6 EVRM).***

#### *Feiten*

Werknemer is in dienst van PostNL als chauffeur groot vervoer. Werknemer heeft in de nacht van 18 op 19 juli 2023 een vracht met pakketten vervoerd van distributiecentrum A naar distributiecentrum B. De pakketten waren verzegeld toen hij vertrok, maar toen de pakketten op de band bij distributiecentrum B werden gelegd, bleken enkele pakketten te zijn opengebroken en de inhoud daarvan was verdwenen. Het ging om vijf mobiele telefoons en een harde schijf, met een totale waarde van € 2.572,99. Op 25 juli 2023 is werknemer op non-actief gesteld. Op 27 juli 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. Later die dag is werknemer telefonisch op staande voet ontslagen vanwege – kort gezegd – het wegnemen van goederen, welk ontslag per brief van 28 juli 2023 aan werknemer is bevestigd. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig geoordeeld. Eerst in hoger beroep heeft PostNL videobeelden in het geding gebracht waaruit zou blijken dat de pakketten verzegeld locatie A hebben verlaten en werknemer enige tijd in de trailer heeft gestaan zonder dat daarvoor een verklaring kan worden gegeven. De videobeelden waren beveiligd en te downloaden met een speciaal wachtwoord en programma. De advocaat van de werknemer heeft voor de zitting kenbaar gemaakt dat het niet lukte deze beelden te downloaden en te bestuderen. Het hof heeft de beelden ter zitting getoond en op basis daarvan geoordeeld dat het ontslag op staande voet wel rechtsgeldig was verleend. Werknemer klaagt in cassatie dat sprake is van schending van hoor- en wederhoor (art. 6 EVRM).

#### *Oordeel*

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

*Werknemer dient voorafgaand aan zitting in staat te worden gesteld tot adequate kennisneming van videobeelden die bewijs van dringende redenen kunnen opleveren (schending art. 6 EVRM)*

Zoals blijkt uit het proces-verbaal van de mondelinge behandeling in hoger beroep was het hof

ermee bekend dat (de advocaat van) de werknemer de door PostNL overgelegde camerabeelden wegens technische redenen niet voorafgaand aan de mondelinge behandeling had kunnen bekijken (de beelden konden alleen met een speciaal programma worden afgespeeld), terwijl hij kenbaar had gemaakt dat wel te willen. Teneinde de beginselen van hoor en wederhoor (art. 19 lid 1 Rv en art. 6 EVRM) en equality of arms (art. 6 EVRM) te waarborgen had het hof – dat zijn oordeel over het ontslag op staande voet mede op de tijdens de mondelinge behandeling getoonde camerabeelden heeft gebaseerd – genoegzame maatregelen moeten nemen om adequate kennisneming van de volledige door PostNL overgelegde, en door het hof voorafgaand aan de zitting bekeken, camerabeelden door de werknemer mogelijk te maken en de werknemer in staat te stellen zich daarover uit te laten.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 13-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2026:409

**Zaaknummer:** 24/04522

**Rechters:** M.V. Polak, G. de Groot, F.J.P. Lock, G.C. Makkink en K. Teuben

**Advocaten:** S.F. Sagel en F.M. Dekker

**Wetsartikelen:** 19 Rv en 6 EVRM

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing ontbindingsverzoek. Geen voldragen d-grond; niet gebleken dat kritiek op “tirannieke” gedrag werknemer gegrond is en dat hem voldoende gelegenheid is geboden zijn gedrag aan te passen. G-grond is niet bedoeld ter reparatie van onvoldragen d-grond.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 17 juli 2023 in dienst bij werkgeefster. De functie van werknemer is plantmanager, met een salaris van € 14.520,83 bruto per maand exclusief emolumenten. Als plantmanager is werknemer verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering van een vestiging en haar circa 150 medewerkers. De Operations Director is de leidinggevende van werknemer. Op 15 juli 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden over het functioneren van werknemer. Volgens werkgeefster zijn er in dit verband vier aandachtspunten: (1) zaken worden beter voorgesteld dan ze zijn althans worden verbloemd, (2) er is onvoldoende tot geen follow up van genomen beslissingen en plannen, (3) de communicatie- en leiderschapsstijl van werknemer wordt als agressief en assertief ervaren en (4) als gevolg van de heersende bedrijfscultuur is er een hoog verloop, een hoog ziekteverzuim en willen sommige werknemers niet meer fysiek aanwezig zijn op de vloer. Werknemer is na het gesprek vrijgesteld van werkzaamheden. Partijen hebben op initiatief van werkgeefster (tevergeefs) onderhandeld over een minnelijke regeling ter beëindiging van het dienstverband. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van disfunctioneren en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Geen ontbinding wegens disfunctioneren (d-grond)*

Werkgeefster heeft in het kader van de d-grond gesteld dat alle vereiste stappen zijn doorlopen, maar dat verslaglegging daarover ontbreekt omdat het bedrijf in een hectische periode verkeerde ('de tent stond in brand'). De kantonrechter stelt vast dat werkgeefster van alles over het functioneren van werknemer heeft gesteld, maar dat zij daarbij is blijven steken

in algemeenheden en dat een schriftelijke onderbouwing (zoals beoordelingsverslagen) ontbreekt. Verder heeft werkgeefster in haar spreekantekeningen verwezen naar verklaringen waaruit zou volgen dat verschillende medewerkers hebben aangegeven zich onveilig te voelen door het (tirannieke) gedrag van werknemer, maar die verklaringen zitten niet bij de schriftelijke stukken. Gelet hierop kan niet worden vastgesteld dat de kritiek op het functioneren van werknemer gegrond is. Ook als dat wel het geval is, dan is onvoldoende gebleken dat werknemer hiervan al eerder dan op 15 juli 2025 in kennis is gesteld en dat hem voldoende gelegenheid is geboden zijn gedrag/functioneren aan te passen. De conclusie is dan ook dat de arbeidsovereenkomst niet wegens disfunctioneren kan worden ontbonden.

*Geen ontbinding vanwege verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)*

Het ontbindingsverzoek gestoeld op de d-grond is afgewezen. Het gaat dan niet aan om op basis van diezelfde feiten en omstandigheden ontbinding op de g-grond te verzoeken. De g-grond is er immers niet voor bedoeld een onvoldragen d-grond te repareren. Het enkele feit dat werkgeefster kritiek op het functioneren heeft geuit waarin werknemer zich niet (volledig) herkent, is onvoldoende om tot een (onherstelbaar) verstoorde arbeidsverhouding te concluderen. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij niet openstond voor inhoudelijk overleg en geen zelfreflectie heeft getoond, maar gaat er daarbij aan voorbij dat zij zelf na het gesprek op 15 juli 2025 meteen de deur heeft dichtgegooid en is gaan aansturen op een beëindigingsregeling. Volgens werkgeefster is er vanwege de houding en het gedrag van werkgeefster een vertrouwensbreuk met meerdere collega's en leidinggevendenden ontstaan. Hiervoor is echter al overwogen dat de gestelde problemen tussen werknemer en het personeel op de werkvloer niet zijn komen vast te staan en dat, voor zover die er wel zijn, aan werknemer onvoldoende gelegenheid, hulp en ondersteuning is geboden ter verbetering van zijn gedrag. Werknemer stelt verder dat hij heel graag weer bij werkgeefster aan het werk wil en daarbij bereid is kritisch naar zijn eigen rol en functioneren te kijken en te luisteren naar feedback. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 10-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:15950

**Zaaknummer:** 11900311

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

**Advocaten:** G.G.A.J.M. van Poppel en M.M.C. van de Ven

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer vordert achterstallig loon, bestaande uit niet-opgenomen vakantiedagen en gemaakte overuren. Niet-genoten wettelijke vakantiedagen zijn niet vervallen; werknemer is niet in de gelegenheid gesteld vakantiedagen op te nemen. Beroep op schending klachtplicht slaagt niet.***

### *Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 augustus 2021 bij werkgever in dienst getreden in de functie van algemeen medewerker loonwerk I. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 augustus 2024. Werknemer vordert achterstallig loon. Hieraan legt hij het volgende ten grondslag. Werknemer heeft jaarlijks 20 wettelijke en 6 bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd, maar heeft deze nooit (volledig) op kunnen nemen. Werkgever heeft hem daartoe niet in de gelegenheid gesteld en evenmin heeft hij werknemer ervoor gewaarschuwd dat de vakantiedagen (deels) zouden vervallen, aldus werknemer. Daarnaast vordert werknemer uitbetaling van 857,90 gemaakte overuren onder aftrek van hetgeen werkgever na einde dienstverband alsnog heeft betaald. Hij voert daartoe aan dat hij in opdracht/op verzoek van werkgever veel overuren heeft gemaakt en deze niet volledig uitbetaald heeft gekregen. Hij is evenmin in de gelegenheid gesteld deze op te nemen als 'tijd voor tijd'.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Niet-genoten vakantiedagen zijn niet vervallen*

De opgebouwde wettelijke vakantiedagen die in 2022 en 2023 niet zijn opgenomen, zijn niet vervallen. Werknemer heeft gesteld dat hij niet daadwerkelijk in staat is gesteld om meer dan enkele vakantiedagen op te nemen en dat werkgever hem over de gevolgen daarvan niet heeft geïnformeerd. Nu werkgever niet onderbouwd heeft gesteld op welke wijze hij werknemer in de gelegenheid heeft gesteld zijn vakantiedagen op te nemen, laat staan gespecificeerd bewijs heeft aangeboden, wordt zijn verweer ter zake verworpen als zijnde onvoldoende

onderbouwd. Dat betekent dat het ervoor moet worden gehouden dat werknemer niet in de gelegenheid is gesteld de wettelijke vakantiedagen op te nemen. Reeds om die reden kan van verval van de wettelijke vakantiedagen opgebouwd in 2022 en 2023 geen sprake zijn. Werkgever krijgt de gelegenheid (tegen)bewijs te leveren ten aanzien van het saldo aan openstaande vakantiedagen bij einde dienstverband.

*(Uitbetaling) overuren – beroep op schenden klachtplicht slaagt niet*

De kantonrechter is van oordeel dat het beroep van werkgever op schending van de klachtplicht in het kader van de (uitbetaling van) overuren niet kan worden gehonoreerd. Werknemer heeft tijdens het dienstverband vaker om uitbetaling van de volledige uren gevraagd en werknemer heeft bij zijn opzeggingsbrief direct gerefereerd aan de nog openstaande overuren. Werkgever is niet in zijn positie benadeeld door het verstrijken van de tijd. Het beroep op schending van de klachtplicht wordt verworpen.

*Saldo overuren*

Werkgever wordt tot slot in de gelegenheid gesteld onder meer tegenbewijs te leveren van de stelling van werknemer dat hij in 2022 en 2023 per saldo nog recht heeft op uitbetaling van 134,9 uur aan overuren. Ook wordt werkgever in de gelegenheid gesteld te bewijzen wanneer en hoeveel pauzes werknemer heeft genoten in 2022 en 2023 en ten onrechte niet heeft geregistreerd. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:1195

**Zaaknummer:** 11644286

**Rechters:** E.W. de Groot

**Advocaten:** M.J. van Weersch en C.A.C. Nagel

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 7:634 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Ontslag op staande voet wegens werkweigering ook in hoger beroep afgewezen. In incidenteel appèl is de vraag aan de orde of werkgever kan worden beschouwd als een opvolgend werkgever.***

#### *Feiten*

Werkneemster is op 1 mei 2023 bij Rover, een cafetaria bestaande uit een snackbar en een café, in dienst getreden als horecamedewerkster in de snackbar. Zij werkte 15 uur per week tegen een salaris van € 1.454,32 bruto per maand. Nadat werkneemster op 17 januari 2025 heeft geweigerd een bestelling te verwerken is zij na een ziekmelding op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven en is Rover veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding en tevens tot betaling van de vakantietoelage en de openstaande vakantiedagen. In hoger beroep concludeert Rover dat het hof de bestreden beschikking zal vernietigen en voor recht zal verklaren dat het ontslag op staande voet terecht en rechtsgeldig is verleend, met veroordeling van werkneemster tot terugbetaling aan Rover van de bedragen die Rover op grond van de bestreden beschikking aan haar heeft voldaan. Verder heeft Rover verzocht om werkneemster te veroordelen tot betaling van € 29.000 aan juridische kosten die Rover heeft moeten maken. Tot slot – naar het hof begrijpt: subsidiair – heeft Rover verzocht om werkneemster te veroordelen tot terugbetaling van het bedrag van € 439,53 bruto voor te veel uitbetaalde vakantie-uren. In incidenteel appèl heeft werkneemster verzocht om de bestreden beschikking deels te vernietigen, voor zover daarbij een bedrag van € 2.330,67 bruto aan gefixeerde schadevergoeding en een bedrag van € 961,29 aan transitievergoeding is toegekend. In plaats daarvan heeft zij het hof verzocht om een bedrag van € 7.068,02 bruto aan gefixeerde schadevergoeding toe te wijzen en een bedrag van € 1.092,18 bruto aan transitievergoeding.

#### *Oordeel*

#### *Principaal appèl*

Naast alle omstandigheden van het individuele geval (verstoorde verhouding tussen

werkneemster en de eigenaar) is het hof van oordeel dat de handelwijze van werkneemster onvoldoende is om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. In de gegeven omstandigheden had het op de weg van Rover gelegen om voor een minder vergaande maatregel te kiezen dan een ontslag op staande voet. Zo had Rover er bijvoorbeeld voor kunnen kiezen om werkneemster een waarschuwing te geven voor het weigeren van een (in haar ogen) redelijke instructie. Ook had Rover de bedrijfsarts kunnen laten controleren of werkneemster zich, zoals Rover vermoedde, onterecht had ziekgemeld. Aldus is geen sprake van een geldige dringende reden voor ontslag op staande voet. Rover heeft een bedrag van € 29.000 gevorderd aan juridische kosten wegens misbruik van procesrecht. Het hof oordeelt dat Rover deze vordering niet concreet heeft onderbouwd. Rover heeft de stelling dat zij 19,16 uur te veel aan vakantiedagen heeft uitbetaald onvoldoende toegelicht.

#### *Incidenteel appèl*

In incidenteel appèl heeft werkneemster aangevoerd dat Rover moet worden beschouwd als opvolgend werkgever in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW. Dit heeft volgens haar gevolgen voor de omvang van de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. Werkneemster is in 2008 in dienst getreden bij Café Ververs. Dat café was gevestigd op dezelfde locatie als waar de cafetaria van Rover is gevestigd. Ook café Ververs bestond uit een snackbar en een café. Werkneemster verrichtte bij café Ververs, naar eigen zeggen, dezelfde soort werkzaamheden als bij Rover. De arbeidsovereenkomst die werkneemster bij Café Ververs had, telt op grond van artikel 7:668a lid 2 BW mee voor de duur van de arbeidsovereenkomst met Rover indien de beide werkgevers (Café Ververs en Rover) ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Daarvan is naar het oordeel van het hof in dit geval geen sprake. De beide werkgevers hebben/hadden een soortgelijke onderneming en zij exploiteerden hun onderneming (achtereenvolgens) in hetzelfde pand. Deze omstandigheden zijn onvoldoende om Rover te beschouwen als opvolger van Café Ververs in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW. Daarbij acht het hof van belang dat er geen (relevante) band bestaat of heeft bestaan tussen de beide werkgevers. De incidentele grief is ongegrond. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter Rotterdam van 27 mei 2025.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 24-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:198

**Zaaknummer:** 200.358.459/01

**Rechters:** C.A. Joustra, H.J. van Harten en M.B. Kerkhof

**Advocaten:** M.C.V. Dornstedt en D. van den Bergh-Beck

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:668a lid 2 BW

RECHTSPRAAK

***Ontbinding op de g-grond na reorganisatie en mislukte mediation; werkgever handelde ernstig verwijtbaar zodat naast de transitievergoeding ook een billijke vergoeding wordt toegekend.***

*Feiten*

Werknemer, 36 jaar oud, is sinds 10 december 2020 in dienst bij werkgeefster tegen een loon van € 3.300 bruto per maand exclusief vakantietoeslag op basis van 40 uur per week. Werkgeefster houdt zich bezig met het inrichten en onderhouden van tandartspraktijken. Voorheen werkte werknemer binnen een gecombineerde afdeling inkoop en logistiek voor werkgeefster en een gelieerde vennootschap. Nadat beide vennootschappen in 2024 aan verschillende kopers waren verkocht, is de oorspronkelijke afdeling opgesplitst. Daardoor werden de functies binnen de afdeling inkoop en logistiek allrounder. Werkgeefster wilde dat werknemer naast inkoopwerkzaamheden ook magazijn- en logistieke taken zou gaan verrichten. Werknemer heeft vanaf september 2024 bij zijn leidinggevende en de directeur kenbaar gemaakt dat deze nieuwe taken volgens hem niet tot zijn functie behoorden en dat de kwaliteit van zijn werk daardoor achteruit zou gaan. Werknemer heeft vanaf 18 april 2025 geboorteverlof opgenomen en aansluitend ouderschapsverlof voor één dag per week. Toen hij op 2 juni 2025 terugkeerde op het werk, hebben de directeur en zijn leidinggevende met hem gesproken over beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst. Nadat werknemer dat voorstel had afgewezen, is afgesproken dat hij op 23 juni 2025 weer op het werk zou verschijnen. Bij die werkhervatting bleek de werkplek van werknemer te zijn verwijderd en had hij geen toegang meer tot de bedrijfssystemen. Een teamleider, die niet zijn leidinggevende was, deelde hem mee dat hij magazijn- en schoonmaakwerkzaamheden moest gaan verrichten. Werknemer heeft zich daarna ziekgemeld. De bedrijfsarts concludeerde op 23 juni 2025 dat er geen sprake was van ziekte, maar van een verstoorde arbeidsverhouding, en adviseerde partijen om onder begeleiding van een onafhankelijke derde, bij voorkeur een mediator, met elkaar in gesprek te gaan. Tussen partijen is vervolgens gecorrespondeerd over beëindiging van het dienstverband en mediation. Werkgeefster heeft op 25 juli 2025 de loonbetaling opgeschort. De mediation is uiteindelijk pas eind augustus 2025 gestart en op 30 oktober 2025 zonder resultaat geëindigd. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de

arbeidsovereenkomst op de e-, g- en i-grond.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

#### *Ontbindingsverzoek*

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek niet toe op de e-grond. Hoewel werknemer zich in e-mails richting zijn leidinggevende en de directeur weinig respectvol heeft uitgelaten, is dat onvoldoende voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Daarbij weegt mee dat werkgeefster de functie-inhoud van werknemer na de reorganisatie feitelijk heeft gewijzigd zonder dat voldoende zorgvuldig met hem te bespreken en zonder hem eerst indringend aan te spreken of schriftelijk te waarschuwen voor zijn wijze van communiceren. De kantonrechter acht wel sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Partijen hadden al langere tijd discussie over de werkzaamheden van werknemer. Die verstoring is verder verdiept nadat werkgeefster direct na terugkeer van werknemer van geboorteverlof een vaststellingsovereenkomst had aangeboden en werknemer op 23 juni 2025 bij werkhervatting feitelijk werd geconfronteerd met een verwijderde werkplek, afgesloten systemen en de opdracht om andere, niet bij zijn inkoopfunctie passende taken te verrichten. Ook de mediation heeft de verhouding niet kunnen herstellen. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond per 1 mei 2026.

#### *Vergoedingen*

De kantonrechter oordeelt dat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Zijn uitlatingen moeten vooral worden gezien als frustratie over het handelen van werkgeefster en rechtvaardigen niet dat hem vergoedingen zouden worden onthouden. Wel heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld. Zij heeft werknemer na de reorganisatie onvoldoende zorgvuldig begeleid bij de wijziging van zijn takenpakket. Kort na de start van zijn geboorteverlof plaatste zij bovendien een vacature voor een functie die vergelijkbaar was met de oorspronkelijke inkoopfunctie van werknemer. Na zijn terugkeer uit verlof heeft zij niet eerst serieus met hem gesproken over zijn gewijzigde functie, maar hem direct een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Toen werknemer daar niet mee instemde, werd hij bij zijn terugkeer op 23 juni 2025 geconfronteerd met een verwijderde werkplek en met de opdracht om andere taken, waaronder schoonmaakwerk, te verrichten. Daarmee heeft werkgeefster de verstoring van de arbeidsverhouding zelf in gang gezet. Ook heeft zij de door de bedrijfsarts geadviseerde mediation te laat opgestart en in de tussentijd het loon opgeschort, waarmee zij onnodig druk op werknemer heeft gezet. Omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, heeft werknemer recht op een

transitievergoeding en een billijke vergoeding. De transitievergoeding wordt door de kantonrechter vastgesteld op € 6.410,66 bruto. De door werknemer verzochte billijke vergoeding van € 50.000 is onvoldoende onderbouwd. De kantonrechter kent daarom, alle omstandigheden afwegend en mede gelet op de transitievergoeding en de doorlopende loonbetaling tot de ontbindingsdatum, een billijke vergoeding toe van € 5.000 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 24-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:826

**Zaaknummer:** 11977929 \ UE VERZ 25-357

**Rechters:** F.H. Charbon

**Advocaten:** J.J.F. van de Voort

**Wetsartikelen:** 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

### ***Ontbinding op verzoek van werknemster wegens duurzaam verstoorde arbeidsverhouding; werkgeefster handelde ernstig verwijtbaar en moet daarom naast loon en een transitievergoeding ook een billijke vergoeding betalen.***

#### *Feiten*

Werkneemster, geboren in 1973, is sinds 1 januari 2018 in dienst bij werkgeefster tegen een loon van € 4.549,61 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Werkgeefster is een familiebedrijf dat wordt bestuurd door de broer van werknemster. Op 9 november 2023 heeft op de werkvloer een incident plaatsgevonden tussen werknemster en een collega. Nadien heeft werkgeefster volgens werknemster onzorgvuldig gehandeld. Zo heeft zij geen deugdelijk onderzoek verricht naar het incident, werknemster zonder voldoende grond beschuldigd van het openbaar maken van een intern document en aan externe partijen meegedeeld dat werknemster niet langer bij werkgeefster werkzaam was, terwijl het dienstverband nog voortduurde. Verder is van belang dat in een eerdere beschikking van 18 augustus 2025 de arbeidsovereenkomst al was ontbonden per 1 november 2025, met toekenning van onder meer een transitievergoeding, een billijke vergoeding en achterstallige winstdeling. Werkgeefster heeft dat ontbindingsverzoek echter ingetrokken. Daarna liet zij geruime tijd niets van zich horen en sommeerde zij werknemster op 21 oktober 2025, in afwachting van mediation, om haar werkzaamheden weer te hervatten. Tussen partijen is vervolgens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding ontstaan.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

#### *Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Vaststaat dat de arbeidsrelatie geen vruchtbare toekomst meer heeft. Werkgeefster heeft ook geen verweer gevoerd tegen het verzoek tot ontbinding. Gelet daarop en gelet op het uitgangspunt van vrije arbeidskeuze wordt het ontbindingsverzoek toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 maart 2026. De kantonrechter houdt daarbij

geen rekening met de door werkneemster genoemde opzegtermijn van twee maanden, omdat bij een ontbindingsverzoek van de werknemer die termijn niet in acht hoeft te worden genomen.

### *Vergoedingen*

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkgeefster heeft zich na het incident van 9 november 2023 niet als goed werkgever gedragen. Van een zorgvuldig en tijdig onderzoek is niet gebleken. Verklaringen zijn pas veel later, in het kader van deze procedure, opgesteld en ingebracht. Ook is werkneemster op onzorgvuldige wijze opgeroepen voor gesprekken. Daarnaast heeft werkgeefster werkneemster zonder deugdelijk onderzoek beschuldigd van het openbaar maken van een intern document. Niet is komen vast te staan dat werkneemster dit document openbaar heeft gemaakt. Evenmin is komen vast te staan dat collega's door haar toedoen van de inhoud kennis hebben genomen. Ook rekent de kantonrechter werkgeefster zwaar aan dat aan externe partijen is meegedeeld dat werkneemster niet langer bij werkgeefster werkzaam was, terwijl zij nog in dienst was. Verder is ernstig verwijtbaar dat werkgeefster, na intrekking van het eerdere ontbindingsverzoek, lange tijd niets van zich liet horen en werkneemster daarna alsnog sommeerde haar werkzaamheden te hervatten, terwijl het conflict toen al bijna twee jaar liep. Omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, heeft werkneemster recht op een transitievergoeding en een billijke vergoeding. De transitievergoeding van € 13.380,34 bruto wordt toegewezen. Ook wordt een billijke vergoeding van € 21.900,04 bruto toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 27-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:868

**Zaaknummer:** 11986903 \ UE VERZ 25-368

**Rechters:** C.J.M. Hendriks

**Advocaten:** B.R. van der Zwan en J.C. van Norden

**Wetsartikelen:** 7:671c BW

## RECHTSPRAAK

### ***Intrekking van een kort geding na dagvaarding van de verkeerde partij leidt niet zonder meer tot integrale proceskostenveroordeling; zonder misbruik van procesrecht geldt het liquidatietarief.***

#### *Feiten*

Werknemer heeft in kort geding loon en nevenvorderingen ingesteld tegen [gedaagde sub 1] B.V., [gedaagde sub 2] B.V. en [gedaagde sub 3] B.V. Nadat gedaagden in hun verweer hadden aangevoerd dat niet een van deze vennootschappen, maar [bedrijf] v.o.f. de werkgever van werknemer is, heeft werknemer het kort geding ingetrokken. Na de intrekking hebben gedaagden de voorzieningenrechter verzocht alsnog te beslissen over de proceskosten. Zij stellen dat werknemer een grove fout heeft gemaakt door de verkeerde partijen te dagvaarden en verzoeken om veroordeling van werknemer in de werkelijke proceskosten, althans in de proceskosten volgens het liquidatietarief. Werknemer stelt daartegenover dat sprake is van verwarring en niet van misbruik van procesrecht of onrechtmatig procederen. Partijen twisten daarmee over de vraag of de intrekking van het kort geding aanleiding geeft voor een integrale proceskostenveroordeling.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat werknemer het kort geding heeft ingetrokken, betekent niet zonder meer dat de zaak haar aanhangigheid heeft verloren. Als de gedaagde tijdig laat weten dat zij een beslissing over de proceskosten verlangt, kan de voorzieningenrechter daarover alsnog oordelen. Dat is hier gebeurd, zodat alleen nog op de proceskosten moet worden beslist. Voor een veroordeling in de werkelijke proceskosten geldt als uitgangspunt dat de wettelijke regeling van proceskosten een exclusief en limitatief karakter heeft. Slechts in uitzonderlijke gevallen, zoals bij misbruik van procesrecht of onrechtmatig procederen, kan daarvan worden afgeweken en kan een integrale proceskostenveroordeling volgen. Daarvan is pas sprake als een partij een vordering instelt terwijl zij weet of behoort te weten dat die evident ongegrond is. De rechter moet daarmee terughoudend omgaan, mede gelet op de toegang tot de rechter. Van zo'n uitzonderlijk geval is hier geen sprake. De voorzieningenrechter gaat ervan uit dat werknemer niet bewust de

verkeerde partijen heeft gedagvaard. Werknemer had er ook geen belang bij om bewust de verkeerde vennootschappen in rechte te betrekken. Daarom is geen sprake van misbruik van procesrecht of onrechtmatig procederen. De proceskosten worden daarom niet integraal toegewezen, maar begroot volgens het gebruikelijke liquidatietarief.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 24-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:823

**Zaaknummer:** 12031434 \ UV EXPL 25-342

**Rechters:** I.L. Rijnbout

**Advocaten:** D.E. Burgers en M.C. Franken-Schoemaker

**Wetsartikelen:** 6:119 BW

RECHTSPRAAK

***Vso bindt partijen: werkgever moet achterstallig loon, vakantiegeld en ingehouden 13e maand betalen. Inhouding wegens ongeoorloofd tankgedrag mag wel.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 juli 2024 in dienst getreden bij Pro-Verkeer B.V. (hierna: Pro-Verkeer) als administratief medewerkster. Zij heeft zich op 12 mei 2025 ziekgemeld. De bedrijfsarts adviseerde partijen om met elkaar in gesprek te gaan over de problemen in de arbeidsverhouding. Dat heeft geleid tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (vso). Werkneemster heeft zich daarna op 20 augustus 2025 beter gemeld. In de vso is bepaald dat het dienstverband per 30 september 2025 eindigt, dat werkneemster tot die datum is vrijgesteld van werkzaamheden en dat Pro-Verkeer tot het einde van het dienstverband het gebruikelijke salaris doorbetaalt, met opbouw van pensioen, vakantiegeld en vakantiedagen. Ook is afgesproken dat bij de eindafrekening alle positief opgebouwde tegoeden worden voldaan, minus te verrekenen zaken, met name ongeoorloofd tankgedrag. Verder hebben partijen elkaar finale kwijting verleend, behoudens de verplichtingen uit de vso zelf. Volgens werkneemster is Pro-Verkeer de vso niet correct nagekomen. Pro-Verkeer heeft bij de eindafrekening volgens haar ten onrechte bedragen ingehouden en bovendien te weinig loon en vakantiegeld betaald. Werkneemster vordert daarom onder meer betaling van achterstallig loon, vakantiegeld en de ingehouden 13e maand. Partijen twisten met name over de vraag of Pro-Verkeer nog bedragen mocht inhouden wegens een volgens haar ten onrechte betaalde 13e maand en wegens ongeoorloofd tankgedrag.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn gebonden aan de vso. Wat Pro-Verkeer heeft aangevoerd over de gang van zaken na de ziekmelding levert geen grond op voor vernietiging of ontbinding van die overeenkomst. Daarom moet worden uitgegaan van de afspraken uit de vso. Omdat werkneemster zich op 20 augustus 2025 beter heeft gemeld en niet is gebleken dat de bedrijfsarts haar toen nog arbeidsongeschikt achtte, had zij vanaf dat moment weer recht

op volledige loonbetaling. Dat zij feitelijk niet werkte, maakt dit niet anders, omdat zij op grond van de vso was vrijgesteld van werkzaamheden. De afspraak dat het “gebruikelijke salaris” zou worden doorbetaald, betekent volgens de kantonrechter dat 100% van het loon verschuldigd was. Pro-Verkeer moet daarom het nog openstaande deel van het salaris over september 2025 en het resterende vakantiegeld betalen. Ook de inhouding van de 13e maand houdt geen stand. Door de finale kwijting in de vso kan Pro-Verkeer niet alsnog terugkomen op de betaling van de 13e maand in december 2024. Een uitdrukkelijk voorbehoud daarvoor is niet in de vso opgenomen. Dat bedrag moet daarom alsnog aan werkneemster worden betaald. Anders ligt dat bij het tankgedrag. Voor ongeoorloofd tankgedrag is in de vso wel expliciet een voorbehoud gemaakt. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat de tankpas alleen voor woon-werkverkeer mocht worden gebruikt en dat werkneemster voor een hoger bedrag heeft getankt dan daarmee overeenstemt. De door Pro-Verkeer gemaakte berekening is onvoldoende gemotiveerd betwist. De inhouding wegens ongeoorloofd tankgedrag mocht daarom wel plaatsvinden.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 26-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:1991

**Zaaknummer:** 11954479 VV EXPL 25-670

**Rechters:** F. Aukema-Hartog

**Wetsartikelen:** 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

***Ignite Topco B.V. is er niet in geslaagd haar stelling te bewijzen dat de contractuele ontslagvergoeding van drie maandsalarissen alleen verschuldigd was wanneer sprake was van statutair bestuurderschap. Er wordt een billijke vergoeding ter hoogte van het inkomstenverlies over 1,5 jaar toegekend.***

### *Feiten*

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 augustus 2025 ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Het hof heeft de ontbinding in een tussenbeschikking terecht bevonden en geoordeeld dat werknemer in beginsel recht heeft op een billijke vergoeding omdat de verstoring van de arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Ignite. Het hof heeft Ignite Topco B.V. (hierna: Ignite) een bewijsopdracht gegeven ten aanzien van de contractuele ontslagvergoeding.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Volgens Ignite was de aanvullende vergoeding gekoppeld aan het statutair bestuurderschap. Het hof acht het onvoldoende aannemelijk dat de aanspraak op de contractuele ontslagvergoeding beperkt is tot de situatie dat werknemer statutair bestuurder is. De bepaling is van meet af aan ook opgenomen in de conceptarbeidsovereenkomsten zoals die namens werknemer ter bespreking zijn voorgelegd, terwijl werknemer toen nog geen statutair bestuurder was. Uit de tekst noch uit enig ander overgelegd stuk kon werknemer opmaken dat hij bij ontslag de keuze had tussen zich erbij neerleggen en aanspraak maken op een contractuele ontslagvergoeding, ofwel een beroep doen op ontslagbescherming en geen aanspraak hebben op de vergoeding. Evenmin is gebleken dat werknemer duidelijk is gemaakt dat de contractuele ontslagvergoeding niet van toepassing zou zijn in de situatie waarin hij niet of niet langer statutair bestuurder is. Als Ignite artikel 4.4 in de door haar bepleite zin had willen beperken, had zij dat expliciet met werknemer moeten overeenkomen, althans werknemer expliciet moeten voorhouden. Het is het hof niet gebleken dat dat (voldoende) is gebeurd. Zoals het hof in de tussenbeschikking reeds heeft geoordeeld, is de stelling dat een contractuele ontslagvergoeding naast de wettelijke transitievergoeding in een reguliere

arbeidsovereenkomst ongebruikelijk is, onvoldoende om anders te oordelen. Ignite heeft bij akte na tussenbeschikking nog aangevoerd dat de redelijkheid en billijkheid zich ertegen verzetten dat werknemer aanspraak maakt op deze vergoeding. In deze niet nader onderbouwde stelling, die bovendien tardief is aangevoerd, vindt het hof ook geen grond om de bepaling buiten beschouwing te laten en werknemer de contractuele ontslagvergoeding te ontzeggen. Vast is komen te staan dat Ignite een contractuele ontslagvergoeding van drie maanden verschuldigd is. Rekening houdend met de verwachte duur van het dienstverband, het arbeidsmarktperspectief en de leeftijd van werknemer en de inkomensschade van werknemer, alsmede het ernstig verwijtbaar handelen zijdens Ignite, wordt een billijke vergoeding van € 72.390 toegekend, op basis van de inkomensschade over 1,5 jaar. De eventuele schade die werknemer lijdt omdat hij door ontbinding van de arbeidsovereenkomst gedwongen zal worden om zijn aandelen te verkopen, betreft het hof uitdrukkelijk niet bij de bepaling van de billijke vergoeding. In dit geval zijn nog te veel factoren onzeker die van invloed kunnen zijn op de vaststelling en de begroting of schatting van de door werknemer gestelde schade. Ignite wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 12-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2026:5135

**Zaaknummer:** 200.356.447/01

**Rechters:** M. Willemse, A.A. van Rossum en D.M.A. Bij de Vaate

**Advocaten:** J.W. Stam en mr. M. Egbers

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

### ***Ontslag op staande voet chauffeur die onder meer met open deuren wegreed, niet rechtsgeldig verleend. Billijke vergoeding van ongeveer één maandsalaris toegekend gelet op het korte en niet bepaalde rooskleurig verlopen dienstverband.***

#### *Feiten*

Werknemer is per 21 juli 2025 in dienst getreden bij We Love Transport B.V. (hierna: WLT) in de functie van chauffeur op basis van een oproepovereenkomst. Op 26 augustus 2025 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het wegrijden met wijd openstaande deuren bij een klant, het stilvallen met een lege brandstoftank, het herhaaldelijk niet komen opdagen, het zelfstandig bepalen van werktijden, het niet bereikbaar zijn tijdens opdrachten in het buitenland, en een aantal andere redenen. Werknemer berust in het ontslag maar verzoekt een billijke vergoeding van drie maandsalarissen. Ook verzoekt werknemer de gefixeerde schadevergoeding. Werknemer voert aan dat als de dringende reden(en) al vast komt komen) te staan, WLT een plan van aanpak had moeten opstellen. Ook zou WLT geen rekening hebben gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. WLT voert samengevat aan dat het ontslag op staande voet wel degelijk rechtsgeldig is. Werknemer vervulde een veiligheidskritische functie, maar negeerde structureel instructies, bracht klanten en de reputatie van WLT in gevaar. Hij kreeg kansen en waarschuwingen, maar verbeterde zich niet. Na zijn indiensttreding heeft werknemer direct de opleiding 'Basisedewerker Luchtvracht en Post' gevolgd. In de opleiding is veiligheid en gedrag uitvoerig aan de orde geweest. Op 29 juli 2025 is werknemer echter bij een klant weggereden, terwijl de deur van zijn voertuig nog openstond. Op 3 augustus 2025 heeft werknemer niet tijdig getankt waardoor hij zonder brandstof langs de snelweg kwam te staan. Op 16 augustus 2025 was werknemer te laat en dit was niet de eerste keer. Op 24 augustus 2025 moest werknemer twee orders in Frankrijk afleveren. Hij heeft alleen de eerste order afgeleverd en heeft daarna de tweede order geweigerd. Dat was de druppel voor WLT. Werknemer heeft met zijn gedrag de bedrijfsvoering en de reputatie van WLT in gevaar gebracht. Daarom is besloten over te gaan tot het ontslag op staande voet. WLT heeft werknemer de dag na het laatste incident tijdens een gesprek ontslagen; dat is wel degelijk onverwijld.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. WTH heeft in haar verweer en ter zitting toegelicht dat de gebeurtenis op 24 augustus 2025 de zogenoemde druppel was die de emmer deed overlopen. Daardoor moeten alle aan werknemer verweten gedragingen komen vast te staan. Een aantal redenen zijn echter onvoldoende vast komen te staan. Uit overgelegde Whatsappberichten volgt dat tussen partijen veelvuldig contact is geweest, maar niet dat werknemer op bijvoorbeeld omwegen en onderbrekingen is aangesproken. De bewijsnood waar WTH in verkeert, komt voor haar rekening en risico. Partijen beheersen elkaars taal niet en communiceerden via Google Translate. Het is in dat kader zeer wel denkbaar dat er misverstanden zijn geweest. Er wordt een billijke vergoeding van € 2.924 toegewezen. Daarbij speelt mee dat er sprake was van een zeer kort dienstverband. De proeftijd was nog maar net verlopen, en ook tijdens de proeftijd was het e.e.a. aan te merken op het functioneren van werknemer. Zo heeft WLT wel voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer met een open deur bij een klant is weggereden, waarover de klant zich bij WLT heeft beklagd. Ook heeft WLT voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer met een lege brandstoftank aan de kant van de weg is komen te staan, als gevolg waarvan WLT diens voertuig heeft moeten (laten) wegslepen. Niet gebleken is dat werknemer daar verantwoordelijkheid voor heeft genomen. Daarbij was werknemer wegens slaapproblematiek beperkt beschikbaar voor het werk en liet de communicatie tussen beiden (ernstig) te wensen over. Bovenal, zo is ter zitting gebleken, waren de onderlinge verhoudingen tussen hen slecht. Een en ander maakt aannemelijk dat het dienstverband met gebruikmaking van de tussentijdse opzegmogelijkheid niet langer dan nog maximaal één maand zou hebben geduurd. Daarnaast betreft de kantonrechter bij zijn overwegingen dat werknemer ter zitting heeft bevestigd dat hij inmiddels weer een nieuwe baan heeft gevonden. De gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding worden toegewezen. WLT wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 27-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2024

**Zaaknummer:** 11945800

**Rechters:** E.L. Grosheide

**Advocaten:** N.M. Fakiri en O. Saaliti

**Wetsartikelen:** 7:667 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kort geding. De vraag of werkgeefster de kosten van rechtsbijstand van werknemer moet vergoeden is in hoge mate afhankelijk van de uitkomst van de tuchtprocedure.***

#### *Feiten*

Enver is een zorginstelling, die zich bezighoudt met het aanbieden van onder meer ambulante jeugd- en opvoedhulp. Werknemer is bij Enver in dienst geweest als pleegzorgbegeleider. Op de arbeidsovereenkomst van werknemer is de Cao Jeugdzorg van toepassing. Werknemer is in het kader van het strafrechtelijke onderzoek naar de Vlaardingse pleegouders, die werden verdacht van de mishandeling van een pleegkind, als getuige gehoord. Daarnaast heeft de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (hierna: IGJ) een onderzoek ingesteld naar het optreden van Enver in die kwestie. Dat heeft op 8 januari 2025 geleid tot een onderzoeksrapport, waarin (onder andere) geconcludeerd is dat Enver ernstig is tekortgeschoten in de pleegzorgbegeleiding. Op 16 april 2025 hebben werknemer en Enver een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin is vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst van werknemer op 1 september 2025 eindigt. In september 2025 heeft zowel Enver als de IGJ een tuchtrechtelijke klacht tegen werknemer ingediend bij de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (hierna: SKJ). Enver is niet-ontvankelijk verklaard in haar klacht. De door IGJ ingestelde tuchtprocedure loopt nog. Volgens werknemer volgt uit de vaststellingsovereenkomst tussen partijen en uit de cao dat Enver verplicht is om de kosten van rechtsbijstand van werknemer in het kader van de tuchtklachten te vergoeden. Enver is het niet eens met de eis van werknemer en voert aan dat werknemer geen spoedeisend belang bij zijn eis heeft. Ook stelt Enver zich op het standpunt dat er geen vergoedingsplicht bestaat op grond van de vaststellingsovereenkomst en/of de cao.

#### *Oordeel*

De kantonrechter wijst de eis van werknemer af. Op grond van artikel 10.2 van de vaststellingsovereenkomst in combinatie met artikel 4.3 sub a van de cao heeft werknemer in beginsel recht op vergoeding van de gemaakte kosten van rechtsbijstand in de tuchtprocedures. De kantonrechter volgt Enver niet in haar stelling dat werknemer op grond

van de cao geen recht zou hebben op vergoeding van die kosten. Dat zou slechts zo zijn als werknemer was ontslagen wegens een dringende reden (een ontslag op staande voet), maar dat is niet het geval. Omdat op dit moment de door IGJ ingestelde tuchtprocedure nog niet ten einde is, is daarnaast nog niet duidelijk of werknemer zodanig ernstig verwijtbaar heeft gehandeld in de uitvoering van zijn werkzaamheden dat dit gelijkgesteld kan worden met de in artikel 4.3 sub b van de cao genoemde ‘dringende reden’. Bovendien, zelfs als de uitkomst van die tuchtprocedure zou zijn dat werknemer een dergelijk ernstig verwijt valt te maken, valt die situatie evenmin onder het bereik van artikel 4.3 sub b van de cao. Bij de uitleg van een cao-bepaling zijn immers in beginsel de bewoordingen van die bepaling van doorslaggevende betekenis. De uitkomst van de lopende tuchtprocedure is echter wel van belang met het oog op het bepaalde in artikel 10.2 van de vaststellingsovereenkomst en artikel 4.3 sub c van de CAO. Daarin is bepaald dat slechts redelijke kosten voor juridische bijstand door de werkgever worden vergoed. Als uit de uitspraak van het SKJ in de tuchtprocedure volgt dat werknemer zodanig ernstig tekort geschoten is in de uitvoering van zijn werkzaamheden dat dit aanleiding geeft tot het opleggen van een zware sanctie (bijvoorbeeld het doorhalen van de SKJ-registratie van werknemer), kan immers van Enver als werkgever in redelijkheid niet worden verwacht dat zij de kosten van rechtsbijstand van werknemer vergoedt. Die beoordeling op grond van artikel 10.2 van de vaststellingsovereenkomst en artikel 4.3 sub c van de CAO kan dus pas gemaakt worden als duidelijk is of – en zo ja in welke mate – werknemer tekort is geschoten in de uitvoering van zijn werkzaamheden. Werknemer heeft ter zitting weliswaar aangevoerd dat hij inderdaad ‘procedurele fouten en inschattingfouten’ heeft gemaakt bij zijn werkzaamheden, maar dat zegt nog niets over de exacte aard en ernst van die fouten. Daarover moet het SKJ oordelen. Werknemer heeft in dat verband verklaard dat de uitspraak in de lopende tuchtprocedure niet vóór eind februari 2026 wordt verwacht. De vraag of Enver de kosten van rechtsbijstand van werknemer moet vergoeden is in hoge mate afhankelijk van de uitkomst van de tuchtprocedure. Omdat de tuchtprocedure nog niet ten einde is en de uitkomst daarvan op dit moment nog zeer onzeker is, is het bij de huidige stand van zaken naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende aannemelijk dat de eis van werknemer in een bodemprocedure zal worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:1827

**Zaaknummer:** 11973507 VV EXPL 25-706

**Rechters:** F. Aukema-Hartog

**Advocaten:** B.F. Desloover en D. Schuurman

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek arbeidsovereenkomst van werknemster met lang dienstverband afgewezen op de d-grond, g-grond en i-grond.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 mei 1986 in dienst bij werkgeefster. Werkgeefster verzoekt in deze procedure om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemster, omdat er volgens haar sprake is van disfunctioneren en/of een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgeefster vindt dat er sprake is van disfunctioneren van werknemster vanwege drie zogenoemde 'kernpunten', namelijk (1) het onvoldoende tonen van zelfreflectie en onvoldoende nemen van verantwoordelijkheid voor eigen handelen, (2) het niet aanvoelen wanneer afstemming of overleg nodig is met haar leidinggevenden, hetgeen leidt tot foutieve besluiten en (3) het onvoldoende beheersen van voor haar functie essentiële kennis en onvoldoende ondernemen van actie daarop.

*Oordeel*

*D-grond*

De door werkgeefster genoemde kernpunten leiden niet tot een disfunctioneren van werknemster. Het eerste kernpunt van werkgeefster is dat werknemster onvoldoende lerend/reflecterend vermogen toont en weinig tot geen verantwoordelijkheid neemt voor haar eigen handelen. Bij feedback reageert werknemster defensief, ze stelt de feedback ter discussie en legt de verantwoordelijkheid buiten zichzelf. Uit geen van de functioneringsgesprekken van 2019 t/m 2023 volgt dat werknemster zodanig slecht communiceerde of zelfreflectie toonde, dat zij haar werk onvoldoende uitvoerde. Het tweede kernpunt van werkgeefster is dat werknemster niet aanvoelt wanneer afstemming of overleg nodig is en dat zij besluiten neemt zonder vooraf te overleggen met haar leidinggevenden. Dit punt hangt samen met het derde kernpunt betreffende het beschikken over onvoldoende kennis. De kantonrechter acht het denkbaar dat werknemsters kennis in 2023 op sommige relevante punten onvoldoende was. Het is begrijpelijk dat werkgeefster van haar verwachtte dat zij in die omstandigheid eerder tot overleg was overgegaan en haar besluiten vooraf had getoetst. Het is echter wel zo dat B, die toen leidinggevende was, haar in de functie heeft

aangenomen en wist, of in ieder geval had moeten weten, dat haar kennis niet toereikend was. Volgens B waren er genoeg mensen aan wie werkneemster vragen kon stellen en er was ook een handboek maar de kantonrechter is van oordeel dat het in de gegeven omstandigheden voor de hand had gelegen als werkgeefster werkneemster hierin meer actief had begeleid. De kantonrechter constateert dat uit de eindevaluatie van het verbeterplan blijkt dat B van oordeel was dat werkneemster geen of onvoldoende verbetering had laten zien. Het betreffende rapport beslaat vele pagina's en werkgeefster heeft hier in het verzoekschrift of op de mondelinge behandeling geen concrete toelichting op gegeven. In grote lijnen is te zien dat B en werkneemster het over veel dingen niet eens zijn. Zonder nadere toelichting kan de kantonrechter echter niet uit het verslag opmaken dat de meningsverschillen het gevolg zijn van gebrek aan zelfreflectie of professionaliteit aan de kant van werkneemster.

#### *G-grond*

De reden voor het ontstaan van frictie tussen werkneemster en B lijkt primair gelegen in het door werkgeefster gestelde disfunctioneren van werkneemster. Omdat de kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is/was van disfunctioneren moet ervan worden uitgegaan dat de oorzaak van de frictie tussen werkneemster en B bij werkgeefster ligt. Bij de beoordeling of dit tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te leiden, is van belang aan wie de frictie te wijten is. Indien het verwijt in overwegende mate bij de werkgever ligt, wat hier dus het geval is, kan niet worden geoordeeld dat van deze werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daar komt bij dat een verstoorde verhouding tussen B en werkneemster niet automatisch maakt dat de relatie tussen werkgeefster en werkneemster duurzaam is verstoord. Werkgeefster is een groot bedrijf met duizenden medewerkers. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster ook onvoldoende heeft gedaan in het kader van haar herplaatsingsplicht. Daar had, voor zover al sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding met B, wel een oplossing gelegen.

#### *I-grond*

Werkgeefster heeft ter onderbouwing van de i-grond gesteld dat er niet meer valt samen te werken met werkneemster en dat daarom niet van haar gevergd kan worden dat de arbeidsovereenkomst voortduurt. De kantonrechter is gelet op al het voorgaande van oordeel dat hiervoor onvoldoende onderbouwing is gegeven. Daarnaast is geen van de afzonderlijk aangedragen ontslaggronden (bijna) voldragen en ook geldt ten aanzien van deze grond dat er onvoldoende aanleiding bestaat te oordelen dat in redelijkheid niet van werkgeefster kan worden verwacht dat zij de arbeidsovereenkomst voortzet.

#### *Herplaatsingsplicht*

Ook als de kantonrechter van oordeel was geweest dat er sprake was van disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding, was het ontbindingsverzoek van werkgeefster niet toewijsbaar geweest. Werkgeefster heeft namelijk onvoldoende gedaan om werknemster te herplaatsen binnen werkgeefster. Aan het begin van het traject heeft B duidelijk gemaakt aan werknemster dat het herplaatsingstraject geen opschortende werking had wat betreft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemster: het uitgangspunt tijdens het herplaatsingstraject was dat werknemster op 1 januari 2025 uit dienst zou gaan. Dit is expliciet niet de bedoeling van de herplaatsing.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 24-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:825

**Zaaknummer:** 11997755 \ UE VERZ 25-378

**Rechters:** F.H. Charbon

**Advocaten:** L. van Dijk en J.C. Gelmers

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster heeft in kort geding achterstallig loon, vakantiegeld, de wettelijke verhoging en wettelijke rente gevorderd. Werkgeefster is tegen het verstekvonnis in verzet gegaan en eist dat de vorderingen worden afgewezen.***

### *Feiten*

Werkneemster heeft Guillaume Beauty Services B.V. (hierna: GBS) in kort geding gedagvaard en geëist dat GBS wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig loon, vakantiegeld, de wettelijke verhoging en wettelijke rente wegens te laat betaald loon. Daarnaast heeft werkneemster geëist dat GBS het loon maandelijks op tijd betaalt, dat GBS bruto-nettospecificaties verstrekt van alle salarisperioden vanaf 1 januari 2025 en dat GBS wordt veroordeeld tot betaling van incassokosten en proceskosten. De kantonrechter heeft deze eisen in het verstekvonnis van 25 juli 2025 grotendeels toegewezen. GBS werd veroordeeld om binnen zeven dagen na het vonnis het maandsalaris over de periode vanaf 1 mei 2025 tot de datum van het vonnis te betalen, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 50% en wettelijke rente. Ook werd GBS veroordeeld tot betaling van achterstallige vakantietoeslag, eveneens vermeerderd met een wettelijke verhoging van 50% en wettelijke rente. Daarnaast moest GBS binnen drie weken na betekening van het vonnis bruto-nettospecificaties verstrekken van alle salarisperioden vanaf 1 januari 2025 tot de datum van het vonnis, op straffe van een dwangsom van € 100 per dag met een maximum van € 2.500. Verder werd GBS veroordeeld tot betaling van incassokosten en de proceskosten. GBS is tegen dit verstekvonnis in verzet gegaan en eist dat de oorspronkelijke vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat de procedure ten aanzien van de geldvorderingen van werkneemster van rechtswege wordt geschorst. Op 8 december 2025 heeft de kantonrechter een e-mail ontvangen van de curator van GBS waarin wordt gemeld dat op 2 december 2025 het faillissement van GBS is uitgesproken. Dit volgt ook uit het Centraal Insolventieregister. De vorderingen van werkneemster die zien op betaling van loon, vakantietoeslag, wettelijke

verhoging, rente, incassokosten en proceskosten zijn geldvorderingen die ertoe strekken dat een overeenkomst uit de boedel wordt nagekomen. Daarom wordt de procedure ten aanzien van deze vorderingen op grond van artikel 29 Fw geschorst. De procedure wordt alleen voortgezet indien de verificatie van deze vorderingen wordt betwist. De vordering tot het verstrekken van bruto-nettospecificaties valt niet onder het bereik van artikel 29 Fw. Werkneemster had de bevoegdheid om schorsing van de procedure te verzoeken om de curator in het geding op te roepen. Werkneemster heeft echter per e-mail van 6 januari 2026 laten weten dat zij van deze bevoegdheid geen gebruik wil maken en dat zij dit deel van haar eis intrekt. Omdat werkneemster haar eis tot het verstrekken van bruto-nettospecificaties intrekt, kan het verstekvonnis op dat punt niet in stand blijven. De kantonrechter vernietigt daarom het verstekvonnis uitsluitend voor wat betreft de veroordeling tot het verstrekken van de specificaties.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 13-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:1834

**Zaaknummer:** 11953894 VV EXPL 25-666

**Rechters:** G.A. Vriezen

**Advocaten:** M. Voogt en R.M.M. Righarts

**Wetsartikelen:** 29 Fw en 28 Fw

## RECHTSPRAAK

### ***Arbeidsovereenkomst terminaloperator ontbonden vanwege duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Opzegverbod (ziekte) staat niet aan ontbinding in de weg, nu het in het belang van werknemer is dat de arbeidsovereenkomst eindigt.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 2 november 2007 in dienst bij ECT Delta Terminal B.V. (hierna: ECT), laatstelijk in de functie van terminaloperator B3. Medio maart 2021 is er bij het driejarige zontje van werknemer een ernstige ziekte geconstateerd. Werknemer heeft zich vervolgens per 18 maart 2021 ziekgemeld. ECT heeft per 26 augustus 2021 het ziekteverzuim omgezet in sociaal verlof: werknemer werd vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris, toeslagen en pensioenopbouw. Op 25 februari 2022 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld. Vanaf eind 2022 is werknemer weer 100% arbeidsongeschikt. Op 11 oktober 2023 is er een conflict tussen werknemer en twee directe collega's ontstaan, waarna werknemer zich een dag later weer ziekmeldt. De bedrijfsarts heeft ECT op 27 februari 2024 bericht dat hij bij werknemer geen beperkingen ziet ten gevolge van een medische aandoening, maar dat het werken in de eigen ploeg ziekmakend lijkt te zijn. De bedrijfsarts adviseert mediation, gelet op het (dreigende) arbeidsconflict. Werknemer heeft een korte tijd op een andere afdeling gewerkt, maar is medio juli 2024 teruggeplaatst naar zijn eigen afdeling. Daarop heeft werknemer zich op 16 juli 2024 weer ziekgemeld. Het verzuim wordt inmiddels aangemerkt als deels wel en deels niet werkgerelateerd en geadviseerd wordt de mediationgesprekken uit te stellen. ECT heeft op 1 juli 2025 aangekondigd dat het tweede spoor zal worden opgestart, omdat werknemer dan bijna een jaar ziek is. Werknemer is niet verschenen voor een arbeidsdeskundig onderzoek, waarna ECT een loonstop heeft doorgevoerd. Het UWV heeft in augustus 2025 geoordeeld dat ECT voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht en werknemer niet. Werknemer had (laagdrempelige) re-integratieactiviteiten in het tweede spoor kunnen verrichten. ECT verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Opzegverbod staat aan ontbinding niet in de weg*

ECT doet een beroep op de uitzondering van artikel 7:671b lid 6 onder b BW: het verzoek tot ontbinding kan worden ingewilligd als er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen. Het beroep op deze uitzonderingsbepaling slaagt. Gelet op de medische rapportages en de conclusie van de bedrijfsarts dat herstel van werknemer mogelijk wordt geacht op een termijn van vier tot zes maanden bij een focus op passende arbeid *buiten* ECT, moet het ervoor worden gehouden dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst in het belang is van werknemer.

*Ontbinding arbeidsovereenkomst: verstoorde arbeidsverhouding*

Met ECT moet worden geoordeeld dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Zij stelt dat zij geen vertrouwen meer heeft in een samenwerking met werknemer. Werknemer voert op zijn beurt aan dat een herintreding nog zou kunnen, maar dan moet er eerst een tweede spoortraject buiten ECT afgelegd worden en moet hij daartoe eerst in staat worden geacht. De laatste jaren hebben er bij hem zodanig ingehakt dat hij sinds juli 2025 onder behandeling is van een psychiater. Dit maakt dat hij ECT verwijt ernstig verwijtbaar te hebben gehandeld. ECT op haar beurt stelt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Partijen staan dus lijnrecht tegenover elkaar en verharden in hun standpunten vanwege het ontstane wantrouwen over en weer. Gelet op de verstoorde arbeidsverhouding en de eigen bezwaren van werknemer ligt het niet in de rede hem nog te herplaatsen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt.

*Vergoedingen*

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het niet nakomen van een afspraak op 18 juli 2025 is het enige verwijt dat is vast komen te staan en dat is onvoldoende om te oordelen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ook ECT heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. De kantonrechter overweegt in dit kader onder meer dat de loonstop vanwege het niet verschijnen bij de arbeidsdeskundige terecht is opgelegd en dat niet is gebleken dat ECT een ernstig verwijt kan worden gemaakt van een niet handelen na een melding van werknemer dat hij gediscrimineerd wordt op zijn afdeling. ECT heeft werknemer immers geadviseerd een melding te doen bij de vertrouwenspersoon. Er bestaat geen grond voor een billijke vergoeding. Wel komt werknemer de transitievergoeding van € 42.766,56 toe.

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 10-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:15685

**Zaaknummer:** 11829509 VZ VERZ 25-5556

**Rechters:** R.R. Roukema

**Advocaten:** A. van Vliet en A. Ester

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft het geheimhoudingsbeding geschonden door in de procedure gegevens over te leggen die onder het beding vallen. Werknemer heeft het concurrentiebeding niet geschonden nu de relaties betrekking hadden op de dochteronderneming van werkgever en in die verhouding geen concurrentiebeding met werknemer is overeengekomen.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2011 in dienst getreden bij Cleon Beheer in de functie van algemeen medewerker ontwerpen grafisch reclamemateriaal en digitale archivering/automatisering. In de arbeidsovereenkomst staat een concurrentiebeding. Cleon Beheer heeft meerdere dochtermaatschappijen waaronder Cleon Advies. Cleon Advies heeft een overeenkomst gehad met Skyberate Internet Services. Skyberate host websites van klanten van Cleon Advies en registreert domeinnamen. Werknemer stond geregistreerd als hoofdgebruiker. Werknemer heeft de hosting (en de gegevens van Skyberate) op 10 juni 2022 overgedragen aan een relatie van Cleon Beheer, bedrijf Y. Op 17 juni 2022 heeft werknemer ontslag genomen. Op diezelfde datum heeft de echtgenote van werknemer bedrijf X opgericht. Bedrijf Y heeft de gegevens van Skyberate overgedragen aan bedrijf X. Eind 2022 is gesproken over overname van Cleon Advies door werknemer. In dat verband is een geheimhoudingsovereenkomst gesloten met betrekking tot de bedrijfsinformatie die Cleon c.s. aan werknemer heeft verstrekt. Tussen partijen bestaan meerdere geschilpunten die verband houden met (de afwikkeling van) het dienstverband tussen Cleon Beheer en werknemer.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

### *Schending concurrentiebeding*

Cleon c.s. stelt zich op het standpunt dat werknemer, nadat hij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, zijn arbeidskracht – al dan niet via bedrijf X – ter beschikking heeft gesteld aan

cliënten en leveranciers van Cleon Advies en daarmee het concurrentiebeding heeft geschonden. Gesteld noch gebleken is dat aan werknemer is uitgelegd dat het concurrentiebeding gold voor zijn werkzaamheden en relaties bij Cleon Advies. Het had op de weg van Cleon c.s. gelegen om op het moment van herstructurering en overheveling van de activiteiten naar de dochterondernemingen, waaronder Cleon Advies, met de juiste dochteronderneming een arbeidsovereenkomst met concurrentiebeding te sluiten of een nieuw concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst met Cleon Beheer overeen te komen dat ook werkzaamheden bij en relaties van Cleon Advies omvatte. Daarop sluit de vordering van Cleon c.s. af.

#### *Onrechtmatige concurrentie*

Cleon c.s. verwijt werknemer dat hij, als contactpersoon bij Cleon Advies, moedwillig de banden met relaties van Cleon Advies heeft doorgesneden en de klanten heeft ondergebracht bij bedrijf X. De handelwijze van werknemer met het vertrek van mogelijk een aantal relaties tot gevolg, acht het hof onvoldoende om te kunnen spreken van een stelselmatig en substantieel afbreken van het bedrijfsdebiet. Daar komt nog bij dat niet is onderbouwd dat die relaties bij bedrijf X of werknemer zijn terechtgekomen. Ook dit bezwaar van Cleon c.s. treft dus geen doel.

#### *Geheimhoudingsbeding*

Werknemer heeft in deze procedure gegevens overgelegd die onder het geheimhoudingsbeding vallen. Cleon c.s. voert aan dat werknemer hiermee het geheimhoudingsbeding heeft geschonden. Dit bezwaar van Cleon c.s. treft doel. De tekst van de overeenkomst is helder: de informatie moet voor derden strikt geheim worden gehouden. In beginsel valt eenieder, anders dan Cleon c.s. en werknemer, onder het begrip derden, ook een rechter die in het kader van een procedure kennis neemt van de stukken. Het geheimhoudingsbeding is dus geschonden en werknemer is de boete verschuldigd.

#### *Skyberate*

De kantonrechter heeft de vordering van Cleon c.s. toegewezen dat werknemer alle gegevens die nodig zijn om Cleon Beheer als rechthebbende van de gegevens bij (de rechtsopvolger van) Skyberate te registeren, overdraagt aan Cleon Beheer. Net als de kantonrechter is het hof van oordeel dat werknemer niet bevoegd was de gegevens van Skyberate over te dragen aan bedrijf Y.

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

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

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2026:1297

**Zaaknummer:** 200.347.411

**Rechters:** S.C.P. Giesen, G.A. Diebels en J. Schulp

**Advocaten:** R.R.G.M. van Beurden en J.C. Bender

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***De kantonrechter oordeelt dat werknemer is tekortgeschoten in zijn verplichting om zich als een goed werknemer te gedragen, omdat hij met een mondkapjesdeal concurrerende nevenwerkzaamheden heeft verricht. Matiging van de verbeurde boetes. De kantonrechter oordeelt ook dat het eigen bedrijf van de directeur onrechtmatig heeft geprofiteerd van de concurrentie.***

### *Feiten*

Techmedic Development International B.V. (hierna: TMDI) heeft als enig bestuurder Parinvest B.V. (hierna: Parinvest). Werknemer is voormalig titulair directeur van TMDI. O2 Health B.V. (hierna: O2 Health) is de werkmaatschappij van werknemer. Bella Vita Holding B.V. (hierna: Bella Vita) is de persoonlijke holding van werknemer. Werknemer is bestuurder van Bella Vita. Werknemer is per 26 februari 2013 in dienst getreden bij TMDI. Werknemer heeft per januari 2023 ontslag bij TMDI genomen. Kort na het uitbreken van de COVID 19-pandemie heeft de Staat der Nederlanden (hierna: de Staat) bij O2H bestellingen tot achttien miljoen mondkapjes en zes miljoen clips gedaan. De koopprijs van de maskers was € 56,3 miljoen. De Staat heeft daarvan € 45 miljoen aanbetaald. Nadat er discussie was ontstaan over de kwaliteit van de geleverde maskers, heeft de Staat de overeenkomst in mei 2021 grotendeels (met uitzondering van een geaccepteerde partij van 574.300 mondkapjes en de clips) buitengerechtelijk ontbonden en de aanbetaling van ruim € 43 miljoen teruggevorderd. TMDI heeft werknemer c.s. aansprakelijk gesteld. TMDI c.s. vorderen een verklaring voor recht dat werknemer jegens TMDI onrechtmatig heeft gehandeld of tekort is geschoten en vorderen diverse bedragen in verband met schade.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is tekortgeschoten in zijn verplichting om zich als goed werknemer te gedragen, omdat hij met de mondkapjesdeal met de Nederlandse Staat concurrerende nevenwerkzaamheden heeft verricht. Werknemer heeft de mondkapjesdeal met de Staat bewust via zijn eigen vennootschap laten lopen in plaats van via

TMDI c.s. Het loon dat werknemer eenzijdig heeft verhoogd, moet hij terugbetalen. Vanaf juni 2018 ontving werknemer bijna € 20.000 per maand, terwijl slechts de helft was overeengekomen. Dit betreft een bedrag van € 249.636,93. De vordering ten aanzien van afgedragen loonheffingen en premies wordt afgewezen, omdat nog niet vaststaat dat TMDI de schade daadwerkelijk lijdt. Ook wordt werknemer veroordeeld contractuele boetes voor schending van het nevenwerkzaamhedenbeding TDMI te betalen, aangezien hij zonder toestemming betrokken was bij vijf andere vennootschappen. Uit de tekst van dit beding volgt dat het vestigen van een onderneming zonder toestemming (ook) verboden is. Omdat vaststaat dat werknemer de vijf ondernemingen gevestigd heeft, is het niet relevant of met die vennootschappen een zaak gedreven wordt. Werknemer voert geen feiten of omstandigheden aan die tot een andere uitleg leiden. Wel worden de verbeurde boetes gematigd tot € 22.685, in plaats van het aanvankelijk gevorderde bedrag van ruim € 1,1 miljoen. Van schending van het concurrentiebeding is geen sprake, omdat het beding pas gold na het einde van het dienstverband. Het eigen bedrijf van werknemer heeft onrechtmatig geprofiteerd van de concurrentie. Voor de begroting van de schade als gevolg van de tekortkoming van de directeur en de onrechtmatige daad van zijn bedrijf verwijst de kantonrechter de zaak naar de schadestaatprocedure. Werknemer en zijn bedrijven worden hoofdelijk in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 11-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2288

**Zaaknummer:** 11408269 \ CV EXPL 24-3852

**Rechters:** I.H. Lips

**Advocaten:** G.C. Vergouwen en Y. Moskowicz

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:650 BW en 7:651 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Omdat het gerechtshof het vonnis van de kantonrechter in hoger beroep heeft vernietigd, moet werkgeefster hetgeen werkneemster uit hoofde van het vonnis aan haar heeft betaald terugbetalen.***

#### *Feiten*

Tussen werkneemster en werkgeefster heeft een arbeidsovereenkomst bestaan tot 25 juni 2021. Over de afwikkeling van het dienstverband is een procedure gevoerd bij de kantonrechter van deze rechtbank. In dat vonnis van 4 januari 2023 is werkneemster veroordeeld tot diverse betalingen aan werkgeefster. Werkneemster heeft aan de veroordelingen uit dit vonnis voldaan. Werkneemster is tegen dit vonnis in hoger beroep gegaan, waarna het gerechtshof in zijn arrest van 13 februari 2024 het vonnis van de kantonrechter heeft vernietigd. Werkneemster vordert betaling van werkgeefster voor de door haar onverschuldigd gedane betalingen (€ 4.314,11) uit het vonnis van de kantonrechter, omdat dit vonnis vernietigd is. Werkgeefster betwist dat zij iets aan werkneemster terug moet betalen.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de beoordeling stelt de kantonrechter voorop dat werkgeefster erkent dat werkneemster aan het vonnis heeft voldaan door aan haar een bedrag te hebben betaald van € 4.314,11. Uit het arrest van het gerechtshof (dat in gezag van gewijsde is gegaan) volgt dat het vonnis van de kantonrechter van 4 januari 2023 wordt vernietigd. Als een uitvoerbaar bij voorraad verklaard vonnis wordt vernietigd, dan komt de rechtsgrond te ontvallen aan hetgeen ter uitvoering van dat vonnis is verricht. Indien is voldaan aan een veroordeling om iets te doen, bestaat in dat geval een vordering uit onverschuldigde betaling. Een vernietiging van een vonnis in hoger beroep heeft terugwerkende kracht. Dat brengt mee dat alles wat ter uitvoering van het vonnis is betaald, moet worden teruggedraaid. Werkgeefster is dus verplicht om de onverschuldigd betaalde bedragen, ter hoogte van € 4.314,11 (de hoofdsom, wettelijke rente en de proceskosten) terug te betalen aan werkneemster. Ook moet werkgeefster de wettelijke rente daarover betalen.

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 25-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:854

**Zaaknummer:** 11662591 \ LC EXPL 25-922 BW 31650

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

**Advocaten:** M.G. Blokziel en Y.M. van der Meulen

**Wetsartikelen:** 6:96 BW en 6:119 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Loonvordering in kort geding wordt toegewezen. Op de arbeidsovereenkomst is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter Nederlands recht van toepassing, zodat op grond van de ketenregeling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2022 in dienst getreden bij Bellingcat (Nederland) op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. De arbeidsovereenkomst is op 1 augustus 2023 en op 1 augustus 2024 telkens met één jaar verlengd, onder dezelfde voorwaarden. In alle drie arbeidsovereenkomsten is bepaald dat Nederlands recht van toepassing is. Werknemer is in januari 2023 verhuisd. Bellingcat heeft de kosten voor het visum voor zijn verblijf in het Verenigd Koninkrijk volledig vergoed. Op 8 juli 2025 heeft werknemer de aanvraag voor een Global Talent Visum in het Verenigd Koninkrijk ingediend. Na 31 juli 2025 is werknemer zijn werkzaamheden voor Bellingcat blijven verrichten. Op 14 augustus 2025 heeft Bellingcat een concept van een nieuwe arbeidsovereenkomst aan werknemer toegezonden. In dit concept wordt het recht van Engeland en Wales van toepassing verklaard. Partijen hebben dat concept niet ondertekend. Bij brief van 10 september 2025 heeft Bellingcat aan werknemer onder meer het volgende geschreven: “We wanted to express our sadness at your decision not to sign the new contract we offered you and your resulting departure. This letter serves as an annex to your current contract. The annex will extend the current contract until 31 October 2025 so that you have time to wrap up your tasks and responsibilities. 31 October 2025 will also be your last day of employment at Bellingcat.” In dit kort geding vordert werknemer onder meer veroordeling van Bellingcat tot betaling van het loon vanaf 1 november 2025, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het betreft een internationaal geschil. Welk recht van toepassing is op het geschil moet worden bepaald aan de hand van de Rome I-verordening. Op grond van die verordening is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter Nederlands

recht van toepassing. Partijen hebben in drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten expliciet een keuze gemaakt voor de toepasselijkheid van het Nederlands recht. Na het van rechtswege eindigen van de laatst getekende tijdelijke arbeidsovereenkomst op 31 juli 2025, is werknemer werkzaamheden blijven verrichten. Dat er voor die periode ná 31 juli 2025 een andere rechtskeuze zou zijn gemaakt, is gesteld noch gebleken. Verder is niet in geschil dat de derde tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst na 31 juli 2025 is voortgezet, waardoor bij toepasselijkheid van Nederlands recht op grond van artikel 7:668a BW een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Bellingcat heeft de arbeidsovereenkomst op 10 september 2025 opgezegd met ingang van 31 oktober 2025. De kantonrechter komt tot het voorlopige oordeel dat deze opzegging van de arbeidsovereenkomst door Bellingcat niet rechtsgeldig is. Werknemer heeft niet ingestemd met de opzegging, er is voor de opzegging geen toestemming verleend door het UWV en er is ook geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. Op grond hiervan is het aannemelijk dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst in de bodemprocedure zal worden vernietigd en dat Bellingcat het loon van werknemer na 31 oktober 2025 verschuldigd is.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 27-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:1090

**Zaaknummer:** 11983740 KK EXPL 25-820

**Rechters:** J.M.B. Cramwinckel

**Advocaten:** G.M. Hissink, R.J. Jutstra en B. van der Stelt

**Wetsartikelen:** 3 Rome I Verordening, 8 Rome I Verordening en 7:668a BW

## RECHTSPRAAK

### ***Verstekvonnis. De loonvorderingen van werknemer worden toegewezen.***

#### *Feiten*

Werknemer is in dienst van DHO Dienstverleningen B.V. (hierna: DHO). Werknemer vordert loon tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is beëindigd, de eindejaarsuitkering over 2025 en, onder meer, deugdelijke loonspecificaties.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan DHO wordt verstek verleend. Het gevorderde komt de kantonrechter niet onrechtmatig voor en zal worden toegewezen. De wettelijke verhoging wordt toegewezen tot het maximum van 50%. DHO wordt veroordeeld om deugdelijke loonspecificaties te verstrekken. Hieraan wordt een dwangsom van € 100 per dag met een maximum van € 5.000 gekoppeld. DHO wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 04-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2026:1177

**Zaaknummer:** 12042725 \ CV EXPL 26-5

**Rechters:** W.W. van Tol

**Advocaten:** A.J.H. van den Elzen

**Wetsartikelen:** 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

### ***(De bewindvoerder van) werkgever wordt op grond van de arbeidsovereenkomst c.q. zorgovereenkomst veroordeeld het loon van werknemster door te betalen en haar ziek te melden bij de SVB.***

#### *Feiten*

Werkneemster en werkgever hebben een 'zorgovereenkomst arbeidsovereenkomst' (hierna: de overeenkomst) gesloten op basis waarvan werkneemster op 14 februari 2022 in dienst is getreden bij werkgever, tevens de PGB-budgethouder, in de functie van zorgverleenster. Vanaf 1 juli 2024 is werkneemster voor onbepaalde tijd in dienst voor vier dagen per week. In de overeenkomst is een bepaling opgenomen over ziekte van de zorgverleenster, waarin is opgenomen dat zij recht heeft op maximaal zes weken loondoorbetaling bij ziekte indien zij maximaal drie dagen per week werkt. Werkt zij vier dagen of meer per week, dan bestaat volgens de overeenkomst recht op loondoorbetaling van maximaal twee jaar. Werkneemster is sinds 5 augustus 2024 ziek. Zij heeft tot 1 december 2024 nog salaris ontvangen, maar daarna niet meer. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werkneemster onder meer dat (de bewindvoerder van) werkgever wordt veroordeeld om haar zolang zij ziek is op te laten roepen bij de bedrijfsarts en haar aan te melden bij de SVB als zijnde ziek en aan haar het verschuldigde salaris te voldoen vanaf 1 december 2024 tot de dag waarop er een rechtsgeldig einde komt aan de arbeidsovereenkomst.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De bewindvoerder moet het loon doorbetalen, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Tussen partijen is een overeenkomst gesloten die moet worden gekwalificeerd als arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW, maar wel van bijzondere aard, omdat deze arbeidsovereenkomst tevens een zorgovereenkomst is. De kantonrechter heeft geen aanwijzing dat de tussen werkneemster en werkgever gesloten overeenkomst niet geldig is of opgezegd of dat er geen PGB meer is. Daarom gaat hij er voorshands van uit dat er in de arbeidsovereenkomst nog steeds een grond ligt voor de betaling van loon. De rechtsverhouding tussen partijen is ongewijzigd ten opzichte van de eerdere periode (tot 1 december 2024) waarover wel loon is

betaald. Verder oordeelt de kantonrechter dat de bewindvoerder werknemster, op straffe van een dwangsom van € 50 per dag en met een maximum van € 1.000, moet ziek melden bij de SVB. De SVB zal vervolgens de bedrijfsarts inschakelen. Dat is niet iets wat werkgever c.q. de bewindvoerder hoeft te doen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 23-09-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:10027

**Zaaknummer:** 11806596 \ VV EXPL 25-53

**Rechters:** M.J.C. van Leeuwen

**Wetsartikelen:** 7:610 BW, 7:629 BW en 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemer die tijdens arbeidsongeschiktheid enkele uren vrijwillig biertjes tapt en wordt beschuldigd van ‘diefstal van energie’, is ten onrechte op staande voet ontslagen.***

#### *Feiten*

Werknemer is per 17 augustus 2020 in dienst getreden bij Esselink Bouwmaterialen B.V. (hierna: Esselink) in de functie van magazijnmedewerker. Vanaf 7 mei 2025 is werknemer re-integratiewerkzaamheden gaan verrichten. Werknemer is op 28 juli 2025 op staande voet ontslagen, omdat hij tijdens zijn arbeidsongeschiktheid werd gezien in een café-restaurant waar hij werkzaamheden achter de bar verrichtte. Werknemer heeft dit niet ontkend, maar heeft aangegeven dat hij slechts enkele uren zonder vergoeding een vriend heeft geholpen door biertjes te tappen in het kader van de jaarlijkse Visserijdagen. De bewindvoerders van werknemer komen op tegen het ontslag op staande voet, en verzoeken vernietiging van het ontslag. Volgens Esselink zijn de bewindvoerders niet-ontvankelijk in hun verzoeken, omdat ze geen machtiging hebben om te procederen.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is onder bewind gesteld van zijn ouders. Tijdens het bewind vertegenwoordigen bewindvoerders de rechthebbende in en buiten rechte. Hoewel de procedure gestart is door werknemer, worden de bewindvoerders formeel aangemerkt als de verzoekende partij, omdat zij zich bereid hebben verklaard het geding als procespartij over te nemen. Een machtiging van de kantonrechter is hiervoor niet nodig. Ter zitting is verklaard dat werknemer berust in het ontslag op staande voet. In het arbeidsvoorwaardenreglement van Esselink is bepaald dat werknemer tijdens ziekte geen arbeid mag verrichten. Onduidelijk is wat met arbeid bedoeld is. Esselink stelt dat er sprake was van arbeid omdat werknemer werkzaamheden heeft verricht die hem energie kosten. Esselink beschuldigt werknemer van diefstal van energie. Partijen zijn het niet eens over de belastbaarheid die de werkzaamheden in de bar meebrachten en hoe dit zich verhoudt tot de energetisch verminderde belastbaarheid van werknemer. Dit betreft een medisch oordeel. Van Esselink had verwacht mogen worden dat zij de bedrijfsarts had geraadpleegd. Esselink had

met een lichtere sanctie moeten volstaan, zoals een loonstaking of opschorting. Een dringende reden ontbreekt, waarbij meespeelt dat het een eenmalig incident betreft, er geen sprake was van concurrerende werkzaamheden en werknemer niet betaald kreeg. Esselink wordt veroordeeld de transitievergoeding te betalen. Esselink heeft aangevoerd dat een bedrag van € 2.090,25 aan voor werknemer gemaakte opleidingskosten op de transitievergoeding in mindering moet worden gebracht. Esselink heeft in haar verweerschrift echter uitdrukkelijk verzocht alleen in het kader van haar voorwaardelijke ontbindingsverzoek de opleidingskosten in mindering te brengen op de in dat geval verschuldigde transitievergoeding. Aan de beoordeling van het voorwaardelijke ontbindingsverzoek komt de kantonrechter zoals gezegd niet meer toe. Esselink heeft ter zitting weliswaar aangegeven dat een en ander zo moet worden gelezen dat het verzoek om de opleidingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding onvoorwaardelijk is, maar daarin volgt de kantonrechter Esselink niet. Ook moet Esselink de gefixeerde schadevergoeding betalen. Er wordt een billijke vergoeding van € 10.000 aan werknemer toegekend. Hierbij wordt meegewogen dat de inkomensschade van werknemer ongeveer € 7.000 bedraagt. Hierbij wordt ook meegewogen dat er enige afschrikwekkende werking voor de werkgever van uit mag gaan. Esselink wordt veroordeeld tot betaling van de voor de procedure gemaakte juridische kosten. Ook wordt Esselink in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:1833

**Zaaknummer:** 11895556 VZ VERZ 25-6274

**Rechters:** G.A. Vriezen

**Advocaten:** mr. D. Quist, Y.E. Bijloo en M.C.V. Dornstedt

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:686a lid 4 sub a BW

## RECHTSPRAAK

***Verzoek tot nakoming van de gemaakte afspraken uit de VSO wordt toegewezen. Werkgeefster mocht lening aan werknemer niet van de uit te betalen transitievergoeding aftrekken, omdat werkgeefster deze lening privé had verstrekt.***

### *Feiten*

Werknemer is op 29 augustus 2007 in dienst getreden bij werkgeefster. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst met ingang van 19 augustus 2025 met wederzijds goedvinden beëindigd in verband met de langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer. De afspraken in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben partijen in een vaststellingsovereenkomst (hierna: de VSO) vastgelegd. In onderhavige procedure verzoekt (de bewindvoerder van) werknemer om nakoming van deze VSO. Meer in het bijzonder verzoekt (de bewindvoerder van) werknemer om werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en opgebouwde vakantietoeslag en verlofuren én het verstrekken van een deugdelijke bruto-nettospecificatie en een positief geredigeerd getuigschrift.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Transitievergoeding*

Werkgeefster en werknemer hebben afgesproken dat werkgeefster aan werknemer een transitievergoeding van € 10.355,25 betaalt. Werkgeefster heeft aan werknemer een transitievergoeding van € 583,25 voldaan. Uit de door werkgeefster ingebrachte specificatie blijkt dat de afgesproken transitievergoeding is met aftrek van de loonheffingen en verrekend met een lening van € 6.000. Werknemer heeft daartegen ingebracht dat haar dat geld privé is geleend. Dit heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter ook aangetoond met de ingebrachte stukken. Werkgeefster kan die lening dan ook niet verrekenen met de transitievergoeding. Werkgeefster zal dan ook de volledige (resterende) transitievergoeding moeten betalen.

*De overige verzoeken*

Werkneemster heeft aanspraak gemaakt op uitbetaling van de opgebouwde vakantietoeslag en de uitbetaling van verlofuren, TvT-uren en ATV-uren. Werkgeefster heeft ter zitting aangegeven dat zij de betaling over het hoofd heeft gezien en toegezegd die betaling alsnog te doen. Daarnaast heeft werkgeefster ter zitting toegezegd een positief getuigschrift aan werkneemster te verstrekken. Alleen het verzoek tot afgifte van een deugdelijke bruto-nettospecificatie wordt afgewezen, omdat werkgeefster als bijlage bij haar verweerschrift al de specificaties van de te betalen transitievergoeding en vakantietoeslag heeft overgelegd.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 24-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:822

**Zaaknummer:** 11957309 \ LE VERZ 25-74

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

**Advocaten:** mr. W. Salle

**Wetsartikelen:** 7:900 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgever heeft werknemster structureel onjuist betaald en laten werken zonder werk- en verblijfsvergunning. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Werkgever moet achterstallig loon, transitievergoeding en billijke vergoeding betalen.***

#### *Feiten*

Flexmeister Europe B.V. (hierna: Flexmeister) is bij tussenbeschikking van 6 juni 2025 opgedragen te voldoen aan eerdere opdrachten uit de beschikking van 18 februari 2025, waarin zij onder meer conceptsalarisspecificaties moest verstrekken over de loonbetalingen aan werknemster over de periode van 5 augustus 2024 tot 20 januari 2025. Flexmeister had met haar akte van 20 maart 2025 niet aan die opdracht voldaan en kreeg daarom bij de beschikking van 6 juni 2025 een allerlaatste kans. Ook na verleend uitstel heeft Flexmeister niet aan deze opdrachten voldaan. Daarnaast kreeg Flexmeister de gelegenheid om te reageren op de akte vermeerdering van eis van werknemster van 18 april 2025. Werknemster heeft daarin haar vorderingen uitgebreid tot een bedrag van minimaal € 177.312,32 bruto, te vermeederen met wettelijke verhoging, wettelijke rente en proceskosten. De gemachtigde van Flexmeister voerde alleen aan dat deze vermeerdering van eis in dit stadium van de procedure in strijd zou zijn met de goede procesorde; inhoudelijk verweer tegen de bedragen werd niet gevoerd. Werknemster stelt dat Flexmeister haar structureel niet correct heeft behandeld en haar positie onduidelijk heeft gelaten door onder meer het nalaten van deugdelijke arbeidsovereenkomsten, het niet doen van aanzeggingen over verlenging en het niet verstrekken van correcte salarisspecificaties. Ook werkte werknemster feitelijk 24/7 en ontving zij niet het loon waar zij recht op had. Uiteindelijk werd zij door de Arbeidsinspectie opgehaald, mede omdat zij zonder werk- en verblijfsvergunning werkte. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is van rechtswege geëindigd op 20 januari 2025.

Werknemster vordert Flexmeister te veroordelen tot betaling van achterstallig loon, niet-genoten vakantiedagen en vakantiegeld, gebaseerd op de uitgangspunten uit de tussenbeschikking van 18 februari 2025. Daarnaast vordert zij betaling voor niet-genoten vakantiedagen en achterstallig vakantiegeld. Verder vordert werknemster toekenning van de

wettelijke transitievergoeding van € 5.381,80 bruto en een billijke vergoeding van € 45.000, omdat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst volgens haar het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Flexmeister. Flexmeister verzet zich tegen de vermeerdering van eis wegens strijd met de goede procesorde, maar voert inhoudelijk geen verweer tegen de berekeningen. Daarnaast verzoekt zij onder meer een verklaring voor recht dat zij niets meer verschuldigd is en – voorwaardelijk – ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

### *Oordeel*

De kantonrechter staat de akte vermeerdering van eis toe. Hoewel deze laat in de procedure is ingediend, hangen de vorderingen samen met de werkwijze van Flexmeister, die werkneemster niet correct heeft betaald en haar positie onduidelijk heeft gelaten. Bovendien vloeien de berekeningen voort uit de eerdere tussenbeschikking. Flexmeister heeft ruim de gelegenheid gehad om te reageren maar heeft dat niet gedaan. Omdat Flexmeister niet heeft voldaan aan de opdrachten om loonberekeningen en specificaties te verstrekken, verbindt de kantonrechter daaraan de gevolgen die hem geraden voorkomen. De door werkneemster berekende bedragen worden daarom toegewezen, nu Flexmeister de juistheid daarvan niet heeft bestreden. Ook de vorderingen tot betaling van niet-genoten vakantiedagen en achterstallig vakantiegeld worden toegewezen. De kantonrechter oordeelt daarnaast dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Flexmeister. Zij heeft werkneemster laten werken zonder werk- en verblijfsvergunning, de regels omtrent werktijden niet nageleefd en haar niet correct betaald. Dit handelen heeft ertoe geleid dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet is voortgezet. Daarom wordt Flexmeister veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 5.381,80 bruto. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe. Daarbij neemt de kantonrechter onder meer in aanmerking dat werkneemster waarschijnlijk nog lange tijd bij Flexmeister had kunnen blijven werken als goed werkgeverschap was betracht, dat zij voor haar werk afhankelijk was van een werk- en verblijfsvergunning en dat zij haar gezin in Zuid-Afrika had achtergelaten om in Nederland te werken. Ook wordt meegewogen dat zij inmiddels door de overheid wordt opgevangen en een transitievergoeding ontvangt. De billijke vergoeding wordt daarom vastgesteld op € 30.000 bruto. Flexmeister wordt bovendien veroordeeld tot betaling van de wettelijke verhoging van maximaal 50% over het achterstallige loon, vakantiegeld en de niet-genoten vakantiedagen, alsmede tot betaling van wettelijke rente. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 20 januari 2025. Het voorwaardelijke verzoek van Flexmeister tot ontbinding wordt daarom afgewezen. Ook haar verzoek om te verklaren dat zij niets meer verschuldigd is, wordt afgewezen. Flexmeister wordt als in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten. De beschikking wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 03-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:11349

**Zaaknummer:** 11391112 \ HA VERZ 24-155

**Rechters:** E.W. de Groot

**Advocaten:** A.A. Bouwman en M.M. van der Marel

**Wetsartikelen:** 7:673 BW en 7:667 BW

RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding na een incident tussen werknemer en een leerling. Van werknemer mocht worden verwacht dat hij in gesprek ging met werkgeefster over wat er voor hem nodig was om terug te keren op de werkvloer.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2022 in dienst bij werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voortgezet onderwijs (Cao VO) 2024/2025 van toepassing. Op woensdag 6 november 2024 vond op school een incident plaats tussen werknemer en twee leerlinges uit een derde klas, X en Y. Werknemer stuurde X uit het klaslokaal omdat zij zich niet aan de regels hield. Toen werknemer daarna het lokaal weer binnenkwam, schold Y hem meerdere malen uit voor “kankerhomo”. Werknemer stuurde ook Y de klas uit. Tevens werd er met een viltstift door de klas gegooid. Volgens werknemer werd deze naar zijn hoofd gegooid. Werknemer beëindigde daarop de les en meldde het incident bij de afdelingsleider. Y stuurde diezelfde dag een excuusmail aan werknemer. Werknemer stelde dat er sprake was van homodiscriminatie vanwege zijn seksuele gerichtheid en gaf op 7 november 2024 aan dat hij geen les meer wilde geven aan X, Y en de rest van de klas. Hij ging die dag met instemming van werkgeefster naar huis. Op 8 november 2024 vond een gesprek met de rector plaats, waarin werknemer aangaf dat hij maatregelen tegen de leerlingen wilde en zich onveilig voelde. Werkgeefster sprak vervolgens met de leerlingen en hun ouders. Y werd voor één dag geschorst wegens haar gedrag. In de periode daarna vonden verschillende gesprekken plaats tussen partijen. Werknemer keerde na 8 november 2024 niet meer terug naar zijn werk. Tussen januari en maart 2025 vond mediation plaats, zonder resultaat. Inmiddels is werknemer arbeidsongeschikt. Werkgeefster stelt dat werknemer zich star heeft opgesteld en dat een impasse is ontstaan en verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, g-grond, h-grond dan wel i-grond. Volgens werkgeefster heeft werknemer geweigerd constructief mee te werken aan gesprekken over zijn terugkeer naar de werkvloer en bleef hij vasthouden aan de eis dat het incident als discriminatie moest worden gekwalificeerd en dat maatregelen volgens trede vier van het Veiligheidsbeleid moesten worden genomen. Hierdoor

is volgens werkgeefster een impasse ontstaan en is het vertrouwen tussen partijen verdwenen.

Werknemer voert verweer. Hij stelt onder meer dat sprake is van een opzegverbod wegens ziekte en dat eerst een procedure bij het College voor de Rechten van de Mens moet worden afgewacht om vast te stellen of er sprake was van discriminatie. Volgens werknemer heeft werkgeefster haar zorgplicht geschonden omdat zij het incident niet als discriminatie heeft aangemerkt en geen maatregelen volgens trede vier van het Veiligheidsbeleid heeft genomen. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 40.000.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel de bedrijfsarts arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld, houdt het ontbindingsverzoek geen verband met de ziekte van werknemer maar met de ontstane impasse tussen partijen. Ook hoeft een eventuele procedure bij het College voor de Rechten van de Mens niet te worden afgewacht, omdat de kantonrechter ook zonder dat oordeel op het ontbindingsverzoek kan beslissen. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Na het incident van 6 november 2024 is snel een verstoring in de onderlinge verhoudingen ontstaan. Partijen verschillen van mening over de kwalificatie van het incident en de maatregelen die volgens het Veiligheidsbeleid hadden moeten worden genomen. Werkgeefster heeft het incident ingeschaald in trede drie en daarbij maatregelen getroffen, waaronder gesprekken met de leerlingen en ouders en een schorsing van Y. Niet is komen vast te staan dat het incident had moeten worden ingeschaald in trede vier. Volgens de kantonrechter heeft werkgeefster na het incident verschillende maatregelen genomen en handreikingen gedaan om werknemer te laten terugkeren naar de werkvloer, zoals een klassenwissel, mogelijke herplaatsing en coaching. Werknemer bleef echter vasthouden aan de eis dat het incident als discriminatie moest worden erkend en weigerde daardoor constructief mee te denken over oplossingen voor zijn terugkeer. Hierdoor heeft hij de verhoudingen op scherp gezet en is een impasse ontstaan. De kantonrechter concludeert dat er sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding en dat herstel niet meer mogelijk is. Herplaatsing ligt niet in de rede, omdat het vertrouwen van werknemer in de organisatie van werkgeefster ontbreekt. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, maar niet op een billijke vergoeding omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 25-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:853

**Zaaknummer:** 11994887 \ UE VERZ 25-370

**Rechters:** M. Ramsaroep

**Advocaten:** mr. R.M. de Bekker en M.H. Andreae

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b lid 2 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Het opzegverbod tijdens lidmaatschap van een ondernemingsraad staat aan ontbinding in de weg. De tijdsverdeling tussen het OR- en projectwerk kan niet los worden gezien van de kritiepunten die werkgever op het functioneren van werknemer heeft.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2007 in dienst bij NXP Semiconductors Netherlands B.V. (hierna: 'NXP'). Hij is vanaf 13 juni 2019 lid van de ondernemingsraad (hierna: 'OR'). In 2021 heeft NXP een nota (hierna: 'OFM-nota') opgesteld over 'ondersteuning voor en faciliteiten ten behoeve van de medezeggenschap bij NXP in Nederland'. Daarin is een indicatieve tijdsbesteding aan OR-werkzaamheden opgenomen. Bij e-mail van 29 maart 2024 is aan werknemer een verbeterplan uitgereikt dat aanvangt op 27 maart 2024 en een looptijd van zes maanden heeft. In het plan staat dat inwerknemer zich niet aan de in het OFM afgesproken tijdsverdeling heeft gehouden omdat de activiteiten die hij verricht voor de OR beduidend meer tijd nodig hebben. Bij e-mail van 18 november 2024 heeft NXP aan werknemer gemeld dat zij onvoldoende verbetering heeft gezien en dat daarom het verbeterplan verlengd wordt met zes maanden vanaf 14 november 2024. Bij e-mail van 21 mei 2025 heeft NXP de eindconclusie van het verbeterplan aan werknemer gestuurd, die luidt dat hij er onvoldoende in is geslaagd zijn functioneren te verbeteren en dat er gezocht moet worden naar andere oplossingen, waaronder ook beëindiging van het dienstverband. NXP verzoekt in deze procedure de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is vanaf 13 juni 2019 lid van de OR. Dat betekent dat het opzegverbod tijdens lidmaatschap van een ondernemingsraad (artikel 7:670 lid 4 sub 1° BW) van toepassing is. De kantonrechter kan niettemin de arbeidsovereenkomst ontbinden als het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft (artikel 7:671b lid 6 onder a BW) of als er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen (artikel 7:671 lid 6 onder b BW). Partijen twisten over de vraag of de omstandigheden

die aan het verzoek ten grondslag zijn gelegd verband houden met het lidmaatschap van de OR. De kantonrechter gaat niet mee in de stelling van NXP dat het OR-werk van werknemer los gezien moet worden van het projectwerk en dat ook als het OR-lidmaatschap wordt weggedacht er sprake zou zijn van disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. Uit wat partijen over en weer naar voren hebben gebracht, blijkt dat de tijdsverdeling tussen het OR- en projectwerk onderdeel is van de steeds terugkerende discussies. Onderdeel van de discussies is voorts dat werknemer, zoals hij aangeeft, een deel van de tijdsbesteding niet in eigen hand heeft, omdat de OR afhankelijk is van het aantal instemmings- en adviesaanvragen dat NXP doet, welke aanvragen bovendien binnen een bepaalde termijn afgehandeld moeten worden. Het pijnpunt van de tijdsbesteding kan niet los gezien worden van de kritiekpunten die NXP op het functioneren van werknemer heeft. Een en ander leidt ertoe dat het opzegverbod aan ontbinding in de weg staat.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 05-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:1120

**Zaaknummer:** 11986329

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** P.A.L. de Jong en E.H.J. van Gerven

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:670 BW, 7:671 BW en 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

### ***Heeft er een ontslag op staande voet plaatsgevonden of is er sprake van een opzegging?***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2025 op basis van een jaarcontract in dienst bij HSS ROKIN in de functie van chef de partie tegen een loon van € 2.850 bruto per maand (exclusief 8% vakantietoeslag). Voordat werknemer in dienst kwam bij HSS ROKIN, werkte hij sinds 1 februari 2025 in hetzelfde restaurant in dienst van de vorige eigenaar op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Halverwege 2025 nam HSS ROKIN het restaurant over en is een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan. Op 23 juli 2025 heeft werknemer aan zijn leidinggevende gevraagd of hij een kopie van zijn arbeidsovereenkomst kon ontvangen. In antwoord daarop heeft zijn leidinggevende gezegd dat hij wordt ontslagen. Diezelfde avond heeft werknemer per e-mail een ontslagbrief ontvangen van HSS ROKIN met daarin als gronden zijn functioneren, het moeite hebben met het opvolgen van instructies en samenwerkingsproblemen met collega's. Ook wordt vermeld dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 23 juli 2025 en dat de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen en dat de laatste werkdag 31 augustus 2025 is. De correspondentie die hierop volgt, roept de vraag op of de opzegging rechtsgeldig was. Werknemer verzoekt naast een billijke vergoeding, achterstallig loon, een transitievergoeding en vergoeding buitengerechtelijke juridische advieskosten. HSS ROKIN voert verweer en stelt primair dat werknemer niet-ontvankelijk is. Hij heeft het verzoek namelijk te laat ingediend, omdat er sprake is geweest van een ontslag op staande voet. Subsidiair stelt HSS ROKIN dat de vorderingen moeten worden afgewezen, omdat er sprake is van een dringende reden voor ontslag.

#### *Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer ontvankelijk is in zijn vordering, omdat hij de ontslagbrief van 23 juli 2025 had mogen begrijpen als een opzegging van de arbeidsovereenkomst tegen 31 augustus 2025. Ook oordeelt de kantonrechter dat er in deze brief tegenstrijdige bewoordingen staan. Partijen zijn het er niet over eens of hier sprake is van een ontslag op staande voet of van een onregelmatige opzegging. Los van het antwoord op

deze vraag is de kantonrechter van oordeel dat de opzegging van 23 juli 2025 per 31 augustus 2025 onrechtmatig is. In artikel 7:671 lid 1 BW is bepaald dat alleen met instemming van de werknemer een arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opgezegd kan worden, tenzij er sprake is van enige in dat artikel genoemde situaties. Werknemer heeft niet schriftelijk ingestemd met de opzegging en geen van de situaties is van toepassing. HSS ROKIN beschikte namelijk niet over een ontslagvergunning. Ook van een dringende reden voor een ontslag op staande voet is geen sprake. Werknemer berust in het einde van de arbeidsovereenkomst. Gelet op de ontslagbrief heeft HSS ROKIN een opzegtermijn in acht genomen, zodat de arbeidsovereenkomst per 31 augustus 2025 is geëindigd. HSS ROKIN is het loon over augustus 2025 verschuldigd. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 30.000 bruto. De kantonrechter neemt hierbij in aanmerking dat de arbeidsovereenkomst zonder het onrechtmatige ontslag zou hebben voortgeduurd tot 1 juni 2026. Werknemer zou deze maanden nog loon hebben ontvangen. Ook het verzoek om betaling van een transitievergoeding wordt toegewezen. De kantonrechter wijst het verzoek tot betaling van buitengerechtelijke juridische advieskosten af. Niet gebleken is dat de gemachtigde van werknemer werkzaamheden heeft verricht die geen verband houden met het aanhangig maken van deze procedure.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 30-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:1011

**Zaaknummer:** 11947970 \ EA VERZ 25-1276

**Rechters:** E.J. Otten

**Advocaten:** C. van der Ven en M. Goedhart

**Wetsartikelen:** 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 7:686a BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werkneemster verzoekt uitbetaling van het loon over de laatste drie weken van het dienstverband en tevens uitbetaling van de transitievergoeding. Beroep werkgever op verrekening met vakantiedagen faalt.***

#### *Feiten*

Werkneemster is op 24 april 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever als medewerkster bediening tegen een loon van € 1.800 per vier weken met een arbeidsduur van 25 uur per week. De cao Horeca is van toepassing. De laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen partijen is, door het verstrijken van de overeengekomen duur, geëindigd op 24 oktober 2025. In de cao is bepaald dat bij invalkrachten de opbouw voor vakantie-uren en vakantiebijslag als vergoeding tegelijk met het loon uitbetaald mag worden. Werkneemster verzoekt uitbetaling van het loon en de transitievergoeding. Werkgever stelt dat werkneemster inderdaad recht op loon heeft over de laatste drie weken van het dienstverband maar dat hij mag overgaan tot verrekening van het loon met een bedrag van € 4.572,68 aan te veel betaalde vakantiedagen.

#### *Oordeel*

##### *Loon en transitievergoeding*

Onbetwist is dat werkneemster recht heeft op het loon over de laatste drie weken, wat neerkomt op € 1.350 bruto. Wat betreft de transitievergoeding gaat het om de vraag op wiens initiatief de arbeidsovereenkomst is geëindigd. De stelling van werkgever dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is geëindigd en dat werkneemster daarom geen aanspraak heeft op een transitievergoeding wordt verworpen. Uit niets blijkt dat een beëindiging met wederzijds goedvinden is overeengekomen. Dat betekent dat ervan moet worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst niet is voortgezet op initiatief van werkgever en werkneemster recht heeft op de transitievergoeding, die € 1.462,50 bruto bedraagt. De kantonrechter is daarbij uitgegaan van een duur van de arbeidsovereenkomst van twee jaar, zes maanden en één dag en een brutoloon van € 1.800 per vier weken vermeerderd met de

vakantiebijslag, maar niet de (all-in) vergoeding voor de vakantie-uren.

#### *Verrekening*

Uit vaste rechtspraak volgt dat een all-in loon toelaatbaar kan zijn. Het moet dan gaan om bedragen die 'op transparante en begrijpelijke wijze' als vakantiedagenloon in de vorm van uitkeringen in gedeelten, verspreid over het betrokken arbeidsjaar, worden uitbetaald samen met het loon voor verrichte arbeid. Deze bedragen worden verrekend met het loon van de werknemer wanneer hij vakantie opneemt. In dit geval is niet verrekend bij de opname van de vakantiedagen door werknemer tijdens het dienstverband. Werkgever wenst dit alsnog bij het einde van de arbeidsovereenkomst te doen, omdat het een fout van de boekhouder is geweest dat de vakanties werden doorbetaald. Werknemer betwist dat zij er van op de hoogte was dat er een all-in salaris betaald werd; er is nooit over een all-in salaris gesproken en in haar arbeidsovereenkomst wordt er ook geen melding van gemaakt. De kantonrechter is van oordeel dat in de gegeven omstandigheden werkgever geen beroep toekomt op verrekening. Weliswaar staat op de loonstrook een vergoeding voor vakantiedagen vermeld die kan wijzen op een all-in loon, maar in de arbeidsovereenkomst is daarover niets vermeld. Er is slechts bepaald dat de werknemer een brutoloon ontvangt van € 18 per uur. Het goed werkgeverschap verzet zich er ook tegen dat werknemer door het achteraf verrekenen wordt opgehadeld met de aanzienlijke financiële gevolgen van een fout van werkgever.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 06-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2033

**Zaaknummer:** 12001247 \ AO VERZ 25-98

**Rechters:** F.J. Lourens

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

***Uitzendkracht vordert een billijke vergoeding wegens vermeende benadeling als klokkenluider.***

*Feiten*

Op 15 november 2024 is tussen Olympia Services B.V. en werknemer een fase A-uitzendovereenkomst overeengekomen met een uitzendbeding. Op deze uitzendovereenkomst is de ABU-cao van toepassing verklaard. Op basis van de uitzendovereenkomst is werknemer met ingang van 19 november 2025 aangevangen met het verrichten van werkzaamheden als magazijnmedewerker voor inlener DHL. Tijdens een evaluatiegesprek tussen partijen heeft werknemer te kennen gegeven interesse te hebben in een duurzaamheidsprogramma van DHL "Go Green", gericht op onder andere het verminderen van Co2-uitstoot. Op 14 april 2025 heeft werknemer aan een HR-medewerkster van Olympia een rapport gestuurd met de titel "Ecologistics: Optimization and Reductions of Materials in DHL: Waste Management Diagnosis". Hij heeft dit rapport ook aan DHL gestuurd en besproken met de operationsmanager. Op 4 juni 2025 heeft over het rapport een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en een medewerkster van DHL. Op 25 juni 2025 vindt er een exitgesprek plaats met werknemer waarbij DHL aangaf dat zij de terbeschikkingstelling wil beëindigen wegens 'performance issues' (houding en gedrag). Werknemer heeft tijdens dit gesprek ervoor getekend dat zijn vakantiedagen tot het einde van zijn dienstverband werden uitbetaald en dat hij niet langer werd ingezet. Olympia heeft op 11 juli 2025 twee aanbiedingen voor andere functies gedaan. Op 25 juli 2025 heeft werknemer een brief gestuurd aan een medewerker van DHL, waarin hij te kennen geeft zich niet in zijn ontslag te kunnen vinden en heeft toegelicht dat het voor hem niet anders kon dan dat dit besluit voortkwam uit het door hem aan de kaak stellen van de misstanden op het gebied van afvalverwerking binnen zijn afdeling bij DHL. In reactie op dit bericht heeft de HR Business Partner bij DHL betwist dat het niet verlengen van het dienstverband te maken had met het rapport. Olympia heeft op 20 augustus 2025 de transitievergoeding van € 437,09 betaald. Werknemer verzoekt Olympia te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 15.000 bruto, omdat Olympia hem niet de bescherming heeft geboden die hij als klokkenluider geniet. Volgens hem is het rapporteren van de misstanden op het gebied van afvalverwerking bij DHL aanleiding geweest

voor het doen eindigen van de uitzendovereenkomst. Werknemer doet hierbij een uitdrukkelijk beroep op artikel 17e van de Wet Bescherming Klokkenluiders (Wbk). Volgens Olympia doet werknemer onterecht een beroep op de Wbk omdat hij geen melding heeft gedaan van een vermoeden van een misstand als bedoeld in die wet en zich niet aan de vormvoorschriften heeft gehouden die daarvoor bij DHL en Olympia gelden.

#### *Oordeel*

De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer zijn verzoek stoelt op artikel 7:673 lid 9 sub a BW. Op grond van dat wetsartikel kan de kantonrechter aan de werknemer naast de transitievergoeding ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien, na een einde van rechtswege, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarvoor geldt een hoge drempel. Een melder van een vermoeden van een misstand geniet bescherming als hij intern en daarna extern of direct bij een bevoegde instantie de melding doet. De bescherming bestaat daaruit dat een melder tijdens en na de behandeling van een vermoeden van een misstand niet wordt benadeeld. Voorwaarde hiervoor is dat bij de melding de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is. De kantonrechter passeert het verweer van Olympia dat reeds geen sprake is van een melding van een misstand omdat werknemer zich niet aan de vereiste vormvoorschriften zou hebben gehouden. Dat zou immers afbreuk doen aan de beschermingsgedachte van de Wbk. Verder overweegt de kantonrechter dat werknemer terecht heeft opmerkt dat er geen sprake hoeft te zijn van een uiteindelijk bevestigde misstand. Een *vermoeden* van een misstand is voldoende om een beroep op de beschermingsbepalingen uit de Wbk te kunnen doen. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn stelling dat er sprake is van (een vermoeden van) misstanden bij DHL. Het rapport bevat geen signalering van een handeling of nalatigheid van een ernstige schending van wettelijke voorschriften, gevaar voor de volksgezondheid, veiligheid of aantasting van het milieu, of enig ander zwaarwegend maatschappelijk belang. Samenvattend gaat het om aanbevelingen voor afvalscheiding en -verwerking. De kantonrechter vindt het dan ook begrijpelijk dat DHL het rapport heeft opgevat als verbeteringsuggestie voor DHL in het kader van duurzaamheidsbeleid. De kantonrechter is van oordeel dat het rapport van werknemer niet kan worden aangemerkt als een melding van een vermoeden van een misstand als bedoeld in de Wbk. De conclusie is dat het niet voortzetten van de uitzendovereenkomst niet het gevolg is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van Olympia als werkgever. Aan werknemer komt geen bescherming op grond van de Wbk toe en Olympia heeft op grond van het uitzendbeding kunnen en - en dus mogen - besluiten om de overeenkomst van rechtswege te laten eindigen. Werknemer heeft dan ook geen recht op een billijke vergoeding.

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 04-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:11340

**Zaaknummer:** 11854822 \ HA VERZ 25-59

**Rechters:** M.J.C. van Leeuwen

**Advocaten:** D. Dekker en K.S.E. van Leeuwen

**Wetsartikelen:** 7:673 lid 9 sub a BW, 7:681 BW en 17 Wbk

## RECHTSPRAAK

### ***Gaat de arbeidsovereenkomst wegens overgang van onderneming mee over naar de nieuwe eigenaar? Kort geding.***

#### *Feiten*

Werknemer is vanaf 1 september 2025 werkzaam bij een horecaonderneming op basis van een arbeidsovereenkomst voor twee jaar en werkzaam in de functie van allround horecamedewerker, voor 38 uur per week tegen een salaris van € 2.300 bruto. Vanaf 1 oktober 2025 heeft gedaagde de horecaonderneming overgenomen. Gedaagde heeft werknemer na de overname niet toegelaten tot het werk en er is sinds de overname geen loon aan werknemer betaald. Tussen partijen is in geschil de vraag of de arbeidsovereenkomst die werknemer met de voormalige eigenaar van de horecaonderneming heeft gesloten met de overgang van de onderneming is overgegaan naar gedaagde en gedaagde in dat kader gehouden is om werknemer toe te laten tot het werk en loon moet betalen. Werknemer stelt dat door de overname van de onderneming de rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:663 BW met ingang van 1 oktober 2025 zijn overgegaan op gedaagde. Gedaagde stelt daar tegenover dat de arbeidsovereenkomst niet op hem is overgegaan, omdat hij met de vorige eigenaar heeft afgesproken dat hij geen personeel zou overnemen. Gedaagde verwijst ter onderbouwing naar de koopovereenkomst, waarin staat dat alleen activa en immateriële activa worden overgenomen. Daarnaast is er een verklaring 'overname van onderneming zonder overname arbeidsovereenkomsten' opgesteld, waarin de vorige eigenaar zou hebben verklaard dat medewerkers bij hem in dienst blijven en niet overgaan, maar gedaagde kan die verklaring niet overleggen, omdat de vorige eigenaar dat papier zou hebben verscheurd.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat wat er ook zij van de afspraak die partijen zouden hebben gemaakt, die afspraak in elk geval niet tot het oordeel kan leiden dat de arbeidsovereenkomst met werknemer niet op gedaagde is overgegaan, omdat artikel 7:663 BW prevaleert boven de afspraak van partijen. Dat artikel bepaalt dat door de overgang van onderneming de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een

arbeidsovereenkomst tussen hem en een in zijn onderneming werkzame werknemer van rechtswege overgaan op de verkrijger, in dit geval gedaagde. De regel dat alle rechten en verplichtingen van de werknemer vanzelf mee over gaan, is van dwingend recht. Eigen afspraken over het al dan niet meenemen van personeel gelden dus niet. Dit betekent dat door het overnemen van de onderneming de rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomst van rechtswege zijn overgegaan op gedaagde. Gedaagde voert nog aan dat hij de arbeidsovereenkomst die werknemer in het geding heeft gebracht niet eerder heeft gezien. Werknemer zou die arbeidsovereenkomst volgens gedaagde later hebben opgesteld om te kunnen gebruiken in deze procedure en in een procedure die werknemer heeft lopen bij de IND voor een verblijfsvergunning. De gemachtigde van werknemer heeft ter zitting daartegen ingebracht dat werknemer al sinds 2023 een verblijfsvergunning heeft. Daarom valt niet in te zien waarom hij de arbeidsovereenkomst nodig zou hebben om een verblijfsvergunning veilig te stellen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:810

**Zaaknummer:** 12046505 \ MV EXPL 26-2

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

**Advocaten:** R. Moskowicz en M.F. Fattal

**Wetsartikelen:** 6:119 BW en 7:663 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werkneemster vordert betaling van het loon na herstelmelding en beschikbaarstelling voor werk.***

#### *Feiten*

Werkneemster is op 26 juni 2017 in dienst getreden bij werkgever en vervult de functie van officemanager, met een loon van € 2.214,19 bruto per maand. Zij is op 6 november 2020 wegens ziekte uitgevallen voor haar werk. Op 4 april 2024 is haar een WIA-uitkering toegekend, op basis van een mate van arbeidsongeschiktheid van 39,19% en met ingang van 18 maart 2024. In de beslissing staat ook dat werkneemster normaal gesproken 104 weken na de eerste ziektedag een WIA-uitkering krijgt, maar dat in dit geval van een latere datum wordt uitgegaan, omdat de werkgever het loon tijdens ziekte tot 17 maart 2024 moest doorbetalen. Werkneemster heeft in een e-mail van 26 februari 2025 aan werkgever laten weten dat zij per 1 maart 2025 weer volledig beschikbaar is voor haar werk. Werkgever heeft na 1 maart 2025 geen loon betaald, heeft werkneemster ook niet opgeroepen om te komen werken en heeft geen arbodienst, bedrijfsarts of arbeidsdeskundige ingeschakeld. Werkgever heeft een ontslaanvraag ingediend bij het UWV. Werkneemster vordert loon vanaf 1 maart 2025. Werkgever erkent gehouden te zijn tot betaling van het loon. Volgens werkgever moet de vordering worden afgewezen, omdat werkneemster op grond van artikel 7:629 lid 1 BW alleen aanspraak heeft op 70% van haar loon en daarop nog in mindering moet komen de WIA-uitkering die aan haar wordt betaald.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat de vordering van werkneemster grotendeels moet worden toegewezen, omdat (i) werkgever heeft erkend gehouden te zijn tot betaling van het loon vanaf 1 maart 2025, (ii) het verweer van werkgever dat werkneemster op grond van artikel 7:629 lid 1 BW alleen aanspraak heeft op 70% van haar loon en niet op 100%, niet opgaat, (iii) er sprake is van zowel een loonsanctie van het UWV als van een verlenging op verzoek van partijen, waardoor het tijdvak als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW is verlengd tot 18 maart 2024, en (iv) er na 18 maart 2024 geen recht meer kan zijn op doorbetaling van loon tijdens ziekte omdat artikel 7:629 lid 1 BW niet meer van toepassing is. Overigens constateert de

kantonrechter dat er ook geen reden is om te oordelen dat werknemster per 1 maart 2025 nog wegens ziekte verhinderd was om de bedongen arbeid, te weten haar functie als officemanager, te verrichten. Zij heeft zich hersteld gemeld en toegelicht dat haar medische klachten niet meer aanwezig zijn. De kantonrechter neemt als vaststaand aan dat werknemster op en na 1 maart 2025 niet meer wegens ziekte ongeschikt was voor haar eigen werk of andere (passende) werkzaamheden. Daaraan doet niet af dat werknemster op en na 1 maart 2025 een WIA-uitkering heeft ontvangen, ook omdat voldoende aannemelijk is dat die uitkering met terugwerkende kracht zal worden ingetrokken. De loonvordering moet worden beoordeeld op basis van artikel 7:628 lid 1 BW. De stelling van werkgever dat op de loonbetaling de WIA-uitkering in mindering moet komen treft naar het oordeel van de kantonechter geen doel omdat werknemster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat haar geen WIA-uitkering toekomt per 1 maart 2025 en dat de toegekende WIA-uitkering met terugwerkende kracht zal worden ingetrokken of verlaagd naar nihil. Er is daarom geen grondslag om die uitkering in mindering te brengen op het loon.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2276

**Zaaknummer:** 11789151 \ CV EXPL 25-2013

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** J.F.R. Eisenberger en J. van den Bosch

**Wetsartikelen:** 7:628 BW, 7:629 BW en 5, 56,76 en 77 Wet werk en inkomen arbeidsvermogen

## RECHTSPRAAK

### ***Vordering VCT Holding B.V. op werknemer die concurrentiebeding zou hebben overtreden afgewezen; één dienstverband betrof geen concurrent en een ander dienstverband is aangevangen na het verstrijken van het beding.***

#### *Feiten*

Werknemer is per 1 maart 2021 in dienst getreden bij VCT Holding B.V. (hierna: Caem) in de functie van trader. Werknemer was werkzaam in het 'Foodteam'. Zijn werkzaamheden bestonden uit het telefonisch benaderen van leveranciers en kopers (internationale parallelhandel). De arbeidsovereenkomst is per 1 januari 2022 door middel van een addendum omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 31 maart 2024. In maart 2025 is werknemer in dienst getreden bij Bickery Food Group B.V. (hierna: Bickery) als trader. Per 1 april 2025 is werknemer in dienst getreden bij Boost + Brands Distribution (hierna: Boost), wederom als trader. Caem heeft werknemer gewezen op het concurrentiebeding en de daaruit voortvloeiende boetes. Ook heeft zij werknemer gesommeerd zijn werkzaamheden bij Boost te staken. Caem heeft werknemer verzocht te bevestigen dat hij tijdens de looptijd van het relatiebeding geen dienstverband bij Boost zal aangaan. Dit verzoek is afgewezen. Per juni 2025 is werknemer opnieuw als trader in dienst getreden bij Boost. Caem vordert een veroordeling van werknemer tot betaling van € 35.500 en € 25.000 aan verbeurde boetes vanwege overtreding van het concurrentiebeding. Caem stelt dat werknemer, door bij Bickery en bij Boost in dienst te treden, twee keer het concurrentiebeding heeft geschonden.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Caem heeft geen verweer gevoerd tegen de gevorderde vernietiging van het relatiebeding, daarom zal de kantonrechter het relatiebeding vernietigen. Het concurrentiebeding is onderdeel geworden van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsvoorwaarden zijn verder niet veranderd en in het addendum is opgenomen dat de voorwaarden van eerdere arbeidsovereenkomsten van toepassing blijven. Dat het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang mogelijk niet goed gemotiveerd is, zorgt er niet voor

dat het beding ongeldig is als de arbeidsovereenkomst later voor onbepaalde tijd wordt voortgezet. Voor een concurrentiebeding in een onbepaaldetijdcontract is namelijk geen motivering nodig. Dat Caem werknemer nooit op het bestaan van het beding heeft gewezen maakt dat niet anders, werknemer heeft door ondertekening van de arbeidsovereenkomst bevestigd het beding te kennen en ermee in te stemmen. Dat werknemer op verzoek van Caem na het eindigen van de arbeidsovereenkomst nog enkele dagen heeft gewerkt, brengt geen verlenging van de duur van het concurrentiebeding mee. Het zou bovendien naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn als werknemer op verzoek van Caem enkele dagen langer werkt en dan een extra maand aan een concurrentiebeding is gebonden.

Bickery is naar het oordeel van de kantonrechter geen concurrent van Caem. Werknemer heeft betwist dat partijen dezelfde markt bedienen en bij dezelfde partijen in- en verkopen. Bickery maakt met bepaalde partijen exclusieve afspraken waardoor het niet mogelijk is dat Caem dezelfde producten aan dezelfde partijen verhandelt. Ook is een verklaring van de CEO van Bickery ingebracht waaruit volgt dat Bickery zichzelf niet als concurrent van de groep beschouwt. Caem heeft schermafdrucken overgelegd van een aantal producten die zij verkoopt, maar uit die schermafdrucken volgt alleen dat Caem een aantal producten verkoopt die ook op de website van Bickery onder het kopje 'brands' zijn vermeld. Aan welke partijen en in welke landen de producten verkocht worden, is op de schermafdrucken niet te zien. Caem heeft dan ook onvoldoende onderbouwd gesteld dat Bickery een concurrent van haar is. De gevorderde boete over de periode dat werknemer bij Bickery heeft gewerkt wordt daarom afgewezen. Vast staat dat Boost een concurrerende onderneming is, maar dat werknemer pas per april 2025 bij Boost is gaan werken en op dat moment niet meer aan een concurrentiebeding was gebonden. Caem wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 08-05-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:7817

**Zaaknummer:** 11823031 \ CV EXPL 25-10434

**Rechters:** J.H.J. Evers

**Advocaten:** J. Schulp en P.H. van der Vleuten

**Wetsartikelen:** 7:653 BW