

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 17, 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

- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:563](#) 21-04-2026
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:536](#) 14-04-2026
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:557](#) 14-04-2026
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:535](#) 14-04-2026
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:911](#) 31-03-2026
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2389](#) 04-09-2025

Rechtbank

- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3960](#) 21-04-2026
- [Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:2478](#) 16-04-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:3587](#) 16-04-2026
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:2158](#) 16-04-2026
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:3505](#) 15-04-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:4000](#) 14-04-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3735](#) 14-04-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:3988](#) 14-04-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:4152](#) 14-04-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2666](#) 09-04-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1652](#) 08-04-2026
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:9163](#) 07-04-2026

- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1648](#) 07-04-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:4481](#) 03-04-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:3533](#) 01-04-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1479](#) 01-04-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3743](#) 27-03-2026
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:2730](#) 24-03-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:3600](#) 24-03-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2652](#) 23-03-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:3598](#) 13-03-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:3996](#) 05-03-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:3866](#) 05-03-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:3500](#) 03-03-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:3608](#) 25-02-2026
- [Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:1316](#) 10-02-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3727](#) 19-01-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15760](#) 22-12-2025
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7865](#) 22-12-2025
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7863](#) 17-12-2025

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag kort na borstkankerdiagnose houdt stand - niet ziekte maar te korte resterende beoordelingsperiode doorslaggevend.

Feiten

Werkneemster is per 1 september 2025 in dienst getreden bij werkgeefster als POH GGZ Jeugdzorg voor twintig uur per week. Kort vóór haar start ontdekte zij een knobbel in haar borst. Na onderzoek deelde zij met werkgeefster dat vermoedelijk behandeling nodig zou zijn. Omdat op 3 september 2025 de uitslag van de diagnostiek zou volgen, werkte zij die dag niet. Werkgeefster bood aan de startdatum te verschuiven naar 1 oktober 2025, maar werkneemster wees dat af. Op 3 september 2025 kreeg werkneemster de diagnose borstkanker. Zij meldde dit op 4 september 2025 en gaf aan dat zij op 5 september wegens aanvullend onderzoek niet kon werken. Werkgeefster stelde opnieuw uitstel van de start voor, maar werkneemster wilde vasthouden aan de overeengekomen startdatum. Op 5 september 2025 beëindigde werkgeefster de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd. Werkneemster stelde dat zij was ontslagen vanwege haar borstkankerdiagnose en verzocht om een billijke vergoeding wegens verboden onderscheid op grond van chronische ziekte in de zin van de Wgbh/cz. Werkgeefster betwistte dat en voerde aan dat de resterende proeftijd onvoldoende ruimte bood om te beoordelen of werkneemster geschikt was voor de functie en binnen het team paste, mede omdat haar agenda niet ad hoc met patiënten kon worden gevuld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster voldoende feiten heeft aangevoerd voor een vermoeden van verboden onderscheid: zij werd één dag na het melden van haar diagnose ontslagen, terwijl nog drie weken proeftijd resteerden. Werkgeefster heeft dat vermoeden echter ontkracht. Volgens de kantonrechter blijkt uit het herhaalde aanbod om de startdatum met een maand te verschuiven dat het werkgeefster niet ging om het chronische karakter van de ziekte, maar om de praktische onmogelijkheid om binnen de resterende proeftijd een reële beoordeling te maken. Daarbij speelde mee dat werkneemster slechts twee vaste dagen per week zou werken, de eerste werkweek feitelijk verviel en de patiëntenplanning niet eenvoudig op korte termijn kon worden aangepast. Wel handelde werkgeefster onzorgvuldig door

werkneemster niet duidelijk te waarschuwen dat weigering van uitstel ertoe kon leiden dat de proeftijd te kort zou zijn voor een beoordeling. Die onzorgvuldigheid maakt het ontslag echter niet discriminatoir. Van verboden onderscheid is daarom geen sprake. Het proeftijdontslag is rechtsgeldig en de billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:4152

Zaaknummer: 11954049 \ AO VERZ 25-146

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: S. Nowjo en M.C. Zaal

Wetsartikelen: 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen zonder toekenning van transitievergoeding - werknemer blijft na herhaald ongeoorloofd verzuim onbereikbaar ondanks meerdere contactpogingen van werkgeefster.

Feiten

Werknemer, geboren in 1999, is sinds 1 november 2023 in dienst bij werkgeefster. Daarvoor had hij al enige tijd via een uitzendbureau voor werkgeefster gewerkt. Hij verdient € 2.549,33 bruto per maand bij een arbeidsduur van 37,5 uur per week. In mei 2025 is werknemer enkele dagen niet op het werk verschenen. Hij was toen niet bereikbaar en werkgeefster wist niet waar hij verbleef. Na drie dagen nam hij contact op en meldde hij zich ziek. Later is hij weer aan het werk gegaan. Op 3 november 2025 is werknemer opnieuw niet op het werk verschenen. Werkgeefster heeft vervolgens op verschillende manieren geprobeerd contact met hem te krijgen, onder meer telefonisch, via WhatsApp, per e-mail, per aangetekende brief, via familieleden en via de politie. Dat heeft niet tot contact geleid. Op 5 november 2025 heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat zijn loon per direct werd opgeschort. Daarbij heeft zij hem gewaarschuwd dat disciplinaire maatregelen konden volgen als hij niet uiterlijk op 6 november 2025 om 12:00 uur contact zou opnemen. Ook daarop heeft werknemer niet gereageerd. Volgens werkgeefster is daardoor sprake van ernstig verwijtbaar handelen, althans van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgeefster verzoekt daarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Daarnaast verzoekt zij de kantonrechter de einddatum te bepalen met inachtneming van de opzegtermijn en te bepalen dat geen transitievergoeding verschuldigd is bij ontbinding op de primaire grond. Werknemer is niet in de procedure verschenen en heeft geen verweerschrift ingediend. Hij heeft dus geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werknemer behoorlijk is opgeroepen en behandelt de zaak inhoudelijk. Ook is niet gebleken dat het ontbindingsverzoek verband houdt met een

opzegverbod. Werknemer heeft zich niet opnieuw ziek gemeld en er is geen aanleiding om aan te nemen dat een opzegverbod aan ontbinding in de weg staat. Omdat werknemer geen verweer heeft gevoerd, gaat de kantonrechter uit van de door werkgeefster gestelde feiten. Daarmee staat vast dat werknemer langdurig niet op het werk is verschenen, onbereikbaar is gebleven en instructies en verzoeken van werkgeefster heeft genegeerd. De kantonrechter kwalificeert dit gedrag als verwijtbaar handelen of nalaten. Daarmee bestaat een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Herplaatsing ligt volgens de kantonrechter niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden op de primaire grond, te weten verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. De arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van 1 juni 2026. Verder oordeelt de kantonrechter dat het handelen van werknemer ernstig verwijtbaar is. Hij komt zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst in het geheel niet meer na. Om die reden is werkgeefster geen transitievergoeding aan werknemer verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:2158

Zaaknummer: 12097210 \ EJ VERZ 26-29

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: N. Huberts

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt stand omdat werknemer na een eerdere waarschuwing opnieuw zonder tijdige afmelding niet op het werk verscheen, waarbij de crematie van zijn hond het verslapen niet rechtvaardigde.

Feiten

Werknemer is op 5 december 2024 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die zou eindigen op 5 februari 2026. Tijdens het dienstverband heeft werkgeefster meerdere keren kritiek geuit op het functioneren en gedrag van werknemer, waaronder zijn houding, te laat komen, kwaliteit van werkzaamheden, ziekmeldingen, bereikbaarheid tijdens ziekte en contact met collega's. Op 30 juli 2025 ontving werknemer een eerste officiële waarschuwing wegens herhaald te laat komen. In die waarschuwing stond dat verdere overtredingen konden leiden tot strengere maatregelen, waaronder schorsing of beëindiging van het dienstverband. Op 4 september 2025 volgde een tweede officiële waarschuwing, omdat werknemer tijdens ziekte niet bereikbaar was. Daarbij kondigde werkgeefster loonopschorting aan. Op 25 september 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Volgens werkgeefster had werknemer die dag om 07.00 uur moeten beginnen, maar verscheen hij niet op het werk en meldde hij zich niet af. Pas om 09.45 uur nam hij contact op met HR. Volgens werkgeefster wilde hij aanvankelijk een ziekmelding doen en vroeg hij daarna verlof aan, terwijl hij ten onrechte zou hebben gezegd dat hij collega's tijdig had geïnformeerd. Werkgeefster kwalificeerde dit als werkweigering, mede tegen de achtergrond van eerdere gesprekken en waarschuwingen. Werknemer verzocht de kantonrechter om vernietiging van het ontslag op staande voet, doorbetaling van loon tot 5 februari 2026 met wettelijke verhoging, betaling van de aanzegvergoeding, de transitievergoeding en een correcte eindafrekening. Hij stelde dat een dringende reden ontbrak. Volgens hem had hij zich verslapen na een emotionele avond in verband met de crematie van zijn hond en had hij voorgesteld vrije uren op te nemen. Werkgeefster voerde aan dat het ontslag rechtsgeldig was, omdat werknemer ondanks eerdere waarschuwingen opnieuw zonder bericht niet op tijd op het werk was verschenen.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de onverwijldheid van het ontslag en de mededeling van de dringende reden niet ter discussie stonden. Volgens de kantonrechter moet de ontslagbrief zo worden gelezen dat de werkweigering op 25 september 2025 op zichzelf als dringende reden is aangemerkt, waarbij de eerdere waarschuwingen en gesprekken de context vormden. Het ging dus niet om een samengestelde dringende reden bestaande uit alle eerder genoemde verbeterpunten tezamen. De kantonrechter acht van belang dat werknemer al op 30 juli 2025 schriftelijk was gewaarschuwd voor herhaald te laat komen en dat hij tegen die waarschuwing nooit bezwaar had gemaakt. Daarom wordt uitgegaan van de juistheid daarvan. Werknemer wist dus dat hij zich geen nieuwe overtreding op dit punt kon veroorloven. Vast staat dat hij op 25 september 2025 niet om 07.00 uur is verschenen en zich niet tijdig heeft afgemeld. Dat was belastend voor collega's, die zijn afwezigheid moesten opvangen. De door werknemer gegeven verklaring, namelijk de crematie van zijn hond de dag ervoor, rechtvaardigt volgens de kantonrechter zijn handelwijze niet. Ook onder die omstandigheden had hij ervoor moeten zorgen dat hij op tijd op het werk was of zich tijdig had gemeld. Bovendien is niet gebleken dat werkgeefster vóór de procedure van deze omstandigheid op de hoogte was. Van onvoldoende hoor en wederhoor was evenmin sprake, omdat partijen zowel vóór als na het ontslag telefonisch contact hebben gehad. De kantonrechter concludeert dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en zijn verplichting om zich als goed werknemer te gedragen ernstig heeft geschonden. Gelet op de eerdere waarschuwing leverde zijn gedrag op 25 september 2025 een dringende reden op voor ontslag op staande voet. Het ontslag blijft daarom in stand.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1479

Zaaknummer: 11986349 \ UE VERZ 25-360 (JH/1050)

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: J.B. Kloosterman en E.A.C. van Kempen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

CFO die een in 2015 opgesteld contract voor ziekenhuisproject in Sri Lanka, met rond € 11 miljoen aan commissies, als overeenkomst uit 2011 presenteerde aan Belastingdienst en koper van het bedrijf, terecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer was sinds 1998 in dienst bij Enraf-Nonius en vervulde sinds 2004 de functie van CFO en statutair bestuurder. Na de verkoop van Enraf-Nonius aan Zimmer in 2021 deed de FIOD in september 2024 invallen bij Enraf-Nonius en bij werknemer thuis wegens verdenkingen rond onder meer corruptie, valsheid in geschrifte en onjuiste belastingaangiften in verband met een ziekenhuisproject in Sri Lanka. Enraf-Nonius ontsloeg werknemer op 19 februari 2025 op staande voet. Zij verweet hem dat hij in 2015 betrokken was geweest bij het opstellen of aanpassen van een overeenkomst met Delmege Forsyth & Co Ltd, waarbij de indruk werd gewekt dat deze al in 2011 was gesloten. Dat contract was via Deloitte aan de Belastingdienst verstrekt bij vragen over de fiscale aftrekbaarheid van ruim € 11 miljoen aan commissies. Ook had werknemer het contract in 2024 aan Zimmer gestuurd met de mededeling dat het in 2011 was ondertekend. Enraf-Nonius verzocht in eerste aanleg onder meer om betaling van de gefixeerde schadevergoeding. Werknemer berustte uiteindelijk in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar stelde dat het ontslag op staande voet ongeldig was en vorderde onder meer een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter wees zijn verzoeken af en de verzoeken van Enraf-Nonius toe. In hoger beroep voerde werknemer aan dat hij het contract slechts had aangepast om volgens hem in 2011 gemaakte afspraken vast te leggen, dat hij de onjuiste datum niet had gezien en dat er geen sprake was van een dringende reden of onverwijld ontslag.

Oordeel

Het hof oordeelt dat de ontslaggronden feitelijk juist zijn. Het verwijt aan werknemer ging niet alleen over het doorsturen van een geantedateerd contract, maar ook over zijn betrokkenheid bij aanpassingen waardoor het contract leek te dateren uit 2011. Juist gelet op zijn positie als CFO en registeraccountant had hij expliciet moeten duidelijk maken dat het document pas in

2015 was opgesteld ter vastlegging van volgens hem eerdere afspraken. Door dat niet te doen heeft hij tegenover Deloitte, de Belastingdienst en later Zimmer de onjuiste suggestie gewekt dat het Delmege-contract uit 2011 stamde. Volgens het hof levert dit een dringende reden op. Werknemer heeft aanzienlijke risico's voor Enraf-Nonius genomen, waaronder fiscale naheffingen, boetes en reputatieschade. Dat de FIOD-zaak nog liep en dat werknemer lang en goed had gefunctioneerd, maakt dat niet anders. Ook het beroep op het ontbreken van onverwijldheid faalt, omdat onvoldoende is onderbouwd dat Enraf-Nonius al eerder dan medio februari 2025 bekend was met de concrete ontslaggronden. Het hof bekrachtigt daarom dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven en dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hij heeft geen recht op een billijke vergoeding, transitievergoeding of gefixeerde schadevergoeding. De door Enraf-Nonius gevorderde gefixeerde schadevergoeding blijft in stand.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:535

Zaaknummer: 200.362.146/01

Rechters: C.A. Joustra, M.D. Ruizeveld en O.F. Blom

Advocaten: R. le Grand en S.E.M. Dekker

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Disfunctioneren volgt niet enkel uit het niet halen van doelen voor salesmedewerker: concrete verbeterpunten ontbreken. Billijke vergoeding € 50.000.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2022 in dienst getreden van IBM. Het laatstverdiende vaste salaris bedroeg € 7.158,93. Daarnaast kon werknemer in aanmerking komen voor een variabele bonus. Over 2022, 2023 en 2024 heeft werknemer een (bruto)bonus ontvangen van respectievelijk € 69.796,55, € 44.633,84 en € 19.232,38. Over 2022 en 2023 heeft werknemer voor het onderdeel 'Business results' een 'expect more'-beoordeling gekregen. Hij haalde in 2023 'maar' 75% van zijn doel. In 2024 krijgt werknemer een opgelegde PIP die hij 'niet voldoende' afrondt. Ook de verlengde PIP tot eind 2024 wordt niet succesvol afgerond. In december 2024 wordt werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden, die hij weigert te tekenen. In januari wordt vastgesteld dat zijn PIP over 2024 niet succesvol is afgerond en zijn persoonlijke doel met slechts 46% is gehaald. IBM heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op de d-grond.

Eerste aanleg

Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 augustus 2025 wegens het bestaan van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder d, BW (disfunctioneren). Daarbij is aan werknemer een transitievergoeding van € 13.416,52 bruto toegekend. De kantonrechter heeft - samengevat - overwogen dat IBM in voldoende mate aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer in 2024 onder de maat heeft gepresteerd en dat vaststaat dat hij per ultimo 2024 slechts 46% van zijn jaardoelen heeft gerealiseerd. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn lag volgens de kantonrechter niet in de rede. De kantonrechter heeft verder geoordeeld dat IBM ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer omdat zij - kort samengevat - ernstige steken heeft laten vallen in de wijze waarop zij de verbetertrajecten heeft laten plaatsvinden en zij werknemer in januari 2025 uit zijn functie heeft gezet. De kantonrechter heeft, ten slotte, IBM veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van €

10.000 bruto.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Disfunctioneren volgt niet enkel uit het niet halen van doelen voor salesmedewerker: concrete verbeterpunten ontbreken

Gelet op de ingrijpende gevolgen die een ontbinding op grond van disfunctioneren voor een werknemer kan hebben, moet worden aangenomen, mede gelet op de eisen van goed werkgeverschap, dat de werkgever aan de werknemer serieus en reëel gelegenheid tot verbetering moet hebben geboden. Welke hulp, ondersteuning en begeleiding in een concreet geval van de werkgever mag worden verwacht ter verbetering van het functioneren van de werknemer, alsmede op welke wijze een en ander moet worden vastgelegd, hangt af van de omstandigheden van het geval (HR 14 juni 2019, ECLI:NL:HR:2019:933 (*Ecofys*)). In voornoemd arrest heeft de Hoge Raad de volgende gezichtspunten gegeven die bij de beoordeling hiervan een rol kunnen spelen: (1) de aard, de inhoud en het niveau van de functie; (2) de bij de werknemer aanwezige opleiding en ervaring; (3) de aard en mate van de ongeschiktheid van de werknemer; (4) de duur van het onvoldoende functioneren vanaf het moment dat de werknemer daarvan op de hoogte is gesteld; (5) de duur van het dienstverband, wat er in het verleden reeds is ondernomen ter verbetering van het functioneren; (6) de mate waarin de werknemer openstaat voor kritiek en zich inzet voor verbetering; en (7) de aard en omvang van het bedrijf van de werkgever.

In het kader van het verbetertraject dient de werkgever de werknemer duidelijk te maken welke gedragingen naar het oordeel van de werkgever verbetering behoeven (vergelijk conclusie A-G Drijber, 25 juni 2025, ECLI:NL:PHR:2021:661, r.o. 4.54). Gelet op de zware consequentie die is verbonden aan onvoldoende verbetering (het einde van de arbeidsovereenkomst) mag van een werkgever, mede op grond van goed werkgeverschap, worden verwacht dat hij de werknemer daarop wijst.

Het hof oordeelt dat IBM werknemer onvoldoende duidelijk heeft gemaakt dat er in haar visie sprake was van disfunctioneren en welke concrete gedragingen en prestaties verbetering behoeften. Het halen van voldoende omzet in een salesfunctie is weliswaar belangrijk, maar het enkele feit dat opgelegde doelen niet worden gehaald en dat op dat punt meer wordt verwacht, impliceert niet zonder meer dat er sprake is van disfunctioneren. Ook bij een salesfunctie had van IBM verwacht mogen worden dat zij disfunctioneren benoemt en dat zij dit in een zo vroeg mogelijk stadium met werknemer had besproken. Hierbij had IBM concreet kenbaar moeten maken waar het bij werknemer qua functioneren aan schortte en

welk handelen of nalaten verbetering behoefde. Vaststaat dat IBM in januari en in september 2024 voor werknemer een (generiek want voor meerdere werknemers gelijklopend) PIP in AskHR heeft geplaatst. IBM heeft gesteld dat zij hierover met werknemer heeft gesproken, maar dit heeft werknemer gemotiveerd betwist. IBM heeft haar stelling vervolgens niet nader onderbouwd. Zo ontbreekt een gespreksverslag waaruit blijkt dat gesproken is over disfunctioneren van werknemer. Evenmin volgt uit de schriftelijke toelichting bij de beoordeling over 2023 van X dat er in de visie van IBM sprake was van disfunctioneren. In die toelichting staat weliswaar dat het doel voor 74% is behaald, dat 2023 een jaar met 'ups and downs' was en worden aandachtspunten genoemd voor 2024, maar hieruit kan niet worden opgemaakt dat IBM dermate ontevreden was over het functioneren van werknemer dat hij volgens IBM ongeschikt was voor het uitoefenen van zijn functie.

Herplaatsing ontbreekt

IBM heeft onvoldoende onderbouwd dat zij daadwerkelijk heeft onderzocht of herplaatsing van werknemer mogelijk was. Gesteld noch gebleken is dat IBM met werknemer een herplaatsingsgesprek heeft gevoerd waarin is onderzocht wat werknemer wilde en kon, of dat concrete passende functies zijn onderzocht. Het hof overweegt daarbij dat IBM deel uitmaakt van een internationaal concern, zodat dit onderzoek zich mede uitstrekt tot arbeidsplaatsen bij andere onderdelen van het concern.

Billijke vergoeding in plaats van herstel € 50.000

Gelet op het relatief korte dienstverband van werknemer bij IBM, op de omstandigheid dat IBM al enige tijd ontevreden was over het functioneren van werknemer en dat werknemer naar eigen zeggen ook zelf niet gelukkig was onder de werkomstandigheden, volgt het hof werknemer niet in zijn standpunt dat de arbeidsovereenkomst nog achttien maanden zou hebben voortgeduurd. Het hof acht het aannemelijk dat het dienstverband tussen partijen alsnog binnen afzienbare tijd was geëindigd. Hierbij wordt in aanmerking genomen dat er een kans bestaat dat IBM met een deugdelijk ingericht verbetertraject werknemer alsnog een reële en serieuze gelegenheid had geboden zijn functioneren te verbeteren, maar dat werknemer daar niet in zou zijn geslaagd, althans niet naar volle tevredenheid van IBM. Ook bestaat de kans dat de arbeidsverhouding tussen partijen op enig moment onherstelbaar verstoord zou zijn geraakt, of de kans dat werknemer zelf een dienstbetrekking elders zou hebben gevonden. Het hof gaat er, de goede en kade kansen afwegend, van uit dat de verwachte 'levensduur' van de arbeidsovereenkomst nog zes maanden zou zijn geweest.

In het licht van het voorgaande overweegt het hof dat het handelen van IBM wel verwijtbaar is, maar niet ernstig verwijtbaar. Het feit dat IBM vooruitliep op de procedure tot ontbinding

van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren doordat zij werknemer werkzaamheden heeft afgenomen en hij niet meer werd gekoppeld aan klanten, is daartoe onvoldoende. Dat IBM bewust een ontslaggrond heeft gecreëerd, heeft werknemer onvoldoende onderbouwd en is daarmee niet vast komen te staan. Dat sprake was van een krimp binnen de salesorganisatie is daartoe onvoldoende. Het hof is van oordeel dat de gedragingen van IBM, ook bij elkaar genomen en in onderling verband gezien, de lat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten niet halen. Gelet op vorenstaande feiten en omstandigheden van het geval ziet het hof aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op € 50.000 bruto in plaats van de door de kantonrechter vastgestelde € 10.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:911

Zaaknummer: 200.358.999/01

Rechters: A.L. Bervoets, A.E.F. Hillen en M.L.D. Akkaya

Advocaten: Y. Habib en B.S. Hagemann

Wetsartikelen: 7:683 BW, 7:669 lid 3 sub d BW en

RECHTSPRAAK

Medebestuurder die werkgever verwijt te weinig aan signalen van onveilige werksfeer te doen, ontslagen op de g-grond met enkel transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 maart 2020 in dienst bij BK in de functie van directeur. Het salaris bedraagt € 11.116,31 bruto per maand. BK is een vereniging met leden die bestaat uit kinderopvangorganisaties uit heel Nederland. BK heeft een bestuur dat bestaat uit vijf tot acht leden. Het bestuur is de werkgever van werkneemster. Vanaf 2024 heeft werkneemster meermalen contact opgenomen met bestuurslid 4 over diens optreden dat door haarzelf en medebestuurders als 'onveilig' werd ervaren. Omdat gedragsverandering uitbleef, heeft zij contact met de (interim-)bestuursvoorzitter gezocht. Nadien is een aantal afspraken gemaakt over 'eenheid van bestuur'-uitstraling en afgesproken dat bestuurder 4 zich niet opnieuw kandidaat zou stellen na afloop van zijn termijn. Als werkneemster (samen met een collega) in mei aankondigt een officiële brief aan het voltallige bestuur te sturen (omdat zij meent niet gehoord te worden), verslechteren de verhoudingen. Werkneemster heeft zich ziek gemeld. BK verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- en h-grond. BK verwijt werkneemster dat zij niet meewerkt aan redelijke instructies (onder meer om met elkaar in gesprek te komen), verwijtbaar heeft gehandeld door heimelijk gesprekken op te nemen en bestanden van de one drive te verwijderen. Werkneemster berust in het ontslag, maar verwijt BK ernstig verwijtbaar te hebben gehandeld door een ontslag te forceren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Weigeren op zeer korte termijn in gesprek te gaan met werkgever omdat advocaat is verhinderd, levert geen e-grond op

BK heeft werkneemster, terwijl zij ziek was, op zeer korte termijn uitgenodigd voor een gesprek waarbij BK tevens had meegedeeld dat haar advocaat aanwezig zou zijn. Het is voorstelbaar dat werkneemster daarom ook haar advocaat wilde meenemen en dat was dan

ook een redelijk verzoek van haar. BK heeft vervolgens eenzijdig weer op een korte termijn een nieuwe datum gegeven waarvoor de gemachtigde van werknemer verhinderd was. Nu BK niet bereid was de datum van het gesprek te verzetten zodat ook de advocaat van werknemer aanwezig kon zijn en bovendien het voorstel van werknemer om schriftelijk te reageren op de vragen van BK afwees, kan het werknemer niet worden verweten dat zij op de verzochte data niet is verschenen.

Wel g-grond zonder billijke vergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding mede te wijten is aan het handelen van BK, maar niet in zodanige mate dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Hoewel BK te verwijten valt werknemer niet meer ruimte te geven en een luisterend oor te bieden, alsmede door haar gelijk te verwijten te veel vakantiedagen op te nemen zonder eerst zelf na te gaan welke afwijkende afspraken met haar waren gemaakt, valt het gedrag niet als zodanig verwijtbaar te bestempelen dat ernstige verwijtbaarheid moet worden aangenomen. Daar komt bij dat werknemer met het heimelijk opnemen van het vertrouwelijke gesprek en daar tijdens de mediation niet onmiddellijk openheid van zaken over te geven, mede debet is geweest aan de verstoorde arbeidsrelatie. Aan werknemer komt een transitievergoeding toe van € 26.876,17 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:3960

Zaaknummer: 11990481 \ EA VERZ 25-1403

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: T.J. Vlot en C.E. Bouma

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

RECHTSPRAAK

Het gegeven ontslag op staande voet is alleen al omdat de dringende reden niet onverwijld aan werknemer is medegedeeld rechtsongeldig.

Feiten

Kern van het geschil betreft de vraag of werkgever bevoegd was de arbeidsovereenkomst met werknemer op 22 oktober 2025, dan wel 30 oktober 2025 krachtens het bepaalde in artikel 7:677 lid 1 BW onverwijld op te zeggen. Daarnaast moet onverwijld mededeling zijn gedaan van de reden van de opzegging wegens een dringende reden. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat hij op 22 oktober 2025 via WhatsApp een bericht van werkgever heeft ontvangen dat hij niet meer hoeft te komen werken en dat de bus opgehaald zal worden. Werknemer heeft diezelfde dag gereageerd dat hij niet akkoord ging met deze beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In de loonstrook over oktober 2025 wordt 22 oktober 2025 als uitdiensttredingsdatum genoemd. Pas op 30 oktober 2025 reageert werkgever per WhatsApp-bericht dat werknemer per direct is ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter kwalificeert het handelen van werkgever als een opzegging van de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang (een ontslag op staande voet). Werkgever heeft bij deze opzegging niet aangegeven wat de dringende reden voor het ontslag op staande voet is. Het gegeven ontslag op staande voet is alleen om die reden al niet rechtsgeldig, omdat niet onverwijld de dringende reden aan werknemer is medegedeeld. Werknemer heeft, nu er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, recht op een gefixeerde schadevergoeding. Werkgever is voorts de verzochte transitievergoeding verschuldigd, omdat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd en niet is gebleken dat werknemer ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld. Werknemer heeft in deze procedure niet verzocht om vernietiging van het ontslag op staande voet, zodat er reeds op 22 oktober 2025 een einde is gekomen aan het dienstverband. Nu er geen sprake is van het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst, is werkgever ook niet (meer) verplicht om werknemer schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst (art. 7:668 lid 1 BW). Werknemer kan daarom geen aanspraak maken op

de aanzegvergoeding. Aan werknemer wordt wel een billijke vergoeding toegekend, waarbij wordt meegewogen dat werknemer geen aanspraak meer kan maken op de aanzegvergoeding. De kantonrechter ziet, mede gelet op de omstandigheden en de redelijkheid en billijkheid alsook de verwijtbaarheid van werkgever, aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op een bedrag van € 3.895,82 bruto (een maandsalaris).

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 09-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2666

Zaaknummer: 12026785 \ HA VERZ 25-91

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: P.H.J. Nass

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek: arbeidsovereenkomst is niet inhoudsloos geworden doordat werkneemster het opleidingstraject opnieuw zou moeten starten. Wel eindigt de arbeidsovereenkomst eerder dan het opleidingstraject.

Feiten

Werkgever verzorgt gespecialiseerd onderwijs. Werkneemster is op 1 augustus 2024 in dienst getreden bij werkgever als onderwijsassistente B. Per 1 februari 2025 is werkneemster, nadat zij met goed gevolg een geschiktheidsonderzoek had doorlopen, benoemd tot onbevoegd leraar met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar in verband met een tweejarig opleidingstraject om haar bevoegdheid voor het primair basisonderwijs te behalen (hierna: het opleidingstraject). Werkgever vraagt in deze procedure om de arbeidsovereenkomst met werkneemster, die nog tot en met 31 januari 2027 duurt, te ontbinden.

Oordeel

Werkgever stelt dat werkneemster haar functie niet meer mag vervullen omdat zij in april 2025 is gestopt met het opleidingstraject. Volgens werkgever is de arbeidsovereenkomst daarom inhoudsloos geworden. Ter zitting heeft werkgever desgevraagd verklaard dat ook zonder de uitval van werkneemster het opleidingstraject zou zijn beëindigd. Hij heeft aangevoerd dat werkneemster met die beëindiging heeft ingestemd in het gesprek van 8 april 2025. Dat werkneemster daarmee heeft ingestemd (en daaraan gehouden kan worden) is de kantonrechter niet gebleken. Uit hetgeen ook namens werkgever op zitting daarover is verklaard, leidt de kantonrechter af dat werkneemster het over zich heen heeft laten komen en heeft meebewogen, maar niet dat zij heeft ingestemd met de conclusie dat zij ongeschikt zou zijn voor het speciaal onderwijs en haar opleiding moest beëindigen. Dat werkneemster ongeschikt was voor het speciaal onderwijs heeft werkgever naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd. Werkgever heeft van de periode na de start van het opleidingstraject slechts één incident van 11 maart 2025 benoemd waaruit die ongeschiktheid zou moeten blijken. Werkneemster zou toen een getraumatiseerd kind hebben gedwongen

haar bij de begroeting een hand te geven, hetgeen werkneemster ontkent. Ook als de lezing van werkgever juist is, is dat nog onvoldoende om te concluderen dat een vruchtbaar opleidingstraject voor werkneemster niet mogelijk is. De uitval is ook onvoldoende om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De kantonrechter overweegt dat een hernieuwde start van het opleidingstraject zou betekenen dat de arbeidsovereenkomst eerder eindigt dan het opleidingstraject. Dat is in de eerste plaats een probleem voor werkneemster, maar maakt de arbeidsovereenkomst (bij het herstarten van het traject) niet inhoudsloos. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af, maar adviseert partijen een voor hen beiden bevredigender oplossing buiten de wettelijke kaders te zoeken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1648

Zaaknummer: 12110889 \ ME VERZ 26-28

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: J.W. Janse-Velema en L. Koot

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:669 lid 3 sub h BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op verzoek werknemer: werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door adviezen van de bedrijfsarts niet (goed) op te volgen.

Feiten

Werkneemster is sinds 9 oktober 2019 voor 24 uur per week in dienst bij werkgeefster. De werkplek van werkneemster is na een verbouwing naar de bovenverdieping verplaatst. Werkneemster kampt met een evenwichtsstoornis en kan moeilijk trappen lopen. Zij wilde geen werkplek op een bovenverdieping. Op enig moment heeft werkneemster zich ziek gemeld. In de probleemanalyse van 7 oktober 2024 staat dat er arbeidsmogelijkheden zijn waarbij aanpassingen worden geadviseerd, maar dat eerst de arbeidsgerelateerde belemmerende factoren moeten worden besproken. Werkneemster heeft werkgeefster meermaals om een rustige werkplek op de begane grond verzocht. In de terugkoppeling van de bedrijfsarts op 11 november 2024 is opgenomen dat er arbeidsmogelijkheden zijn waarbij aanpassingen worden geadviseerd, dat het advies moet worden besproken en vervolgens een plan van aanpak kan worden opgesteld, met een re-integratieschema. Werkneemster is met haar re-integratie gestart in november 2024. Zij deed dit op haar werkplek op de bovenverdieping. Werkneemster ervaarde dat zij weinig te doen had tijdens haar re-integratie. Werkneemster is meermaals bij de bedrijfsarts geweest, die in de laatste paar consulten heeft aangegeven dat de beperkingen niet werkgerelateerd zijn. De bedrijfsarts heeft geadviseerd re-integratie tijdelijk te staken, er proberen samen uit te komen, eventueel een vertrouwenspersoon in te schakelen en als dat (ook) niet werkt mediation in te zetten. Op verzoek van werkgeefster is een arbeidsdeskundige ingeschakeld. Het advies van de arbeidsdeskundige was onder meer om te starten met het tweede spoor. Per 27 juni 2025 is het traject van het tweede spoor gestart. Werkneemster heeft bij de bedrijfsarts aangegeven het niet eens te zijn met de uitkomsten van het arbeidsdeskundig onderzoek. Werkneemster heeft werkgeefster per e-mail van 7 juli 2025 om mediation verzocht. Werkgeefster heeft geen mediation ingezet. Op verzoek van werkgeefster is een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Uit het deskundigenoordeel van 21 augustus 2025 volgde dat de re-integratie-inspanningen niet als voldoende zijn aangemerkt. Werkgeefster heeft na ontvangst van het

deskundigenoordeel van het UWV alsnog een mediator ingeschakeld. Op 6, 13 en 28 oktober 2025 heeft mediation plaatsgevonden. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. De bedrijfsarts heeft nogmaals geadviseerd te trachten er samen uit te komen. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster jegens werkneemster. De verzoeken van werkneemster om ontbinding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding worden daarom toegewezen. Partijen zijn het vrijwel over alles oneens. Om te bepalen of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster zullen de grootste knelpunten door de kantonrechter worden besproken. Het eerste knelpunt betreft de adviezen van de bedrijfsarts. Keer op keer is het advies van de bedrijfsarts geweest om de re-integratie tweewekelijks met elkaar te bespreken en te evalueren. De kantonrechter is het met werkneemster eens dat dit vrijwel nooit is gebeurd. Uit niets is gebleken dat er sprake is geweest van evaluatie of concrete afspraken die bijvoorbeeld schriftelijk werden vastgelegd. Ook ten aanzien van de mediation heeft werkgeefster onvoldoende doorgepakt. Dit is vanaf april 2025 door de bedrijfsarts in de terugkoppelingen genoemd als mogelijkheid. Uit niets is gebleken dat deze mogelijkheid niet serieus behoefde te worden genomen en dat de bedrijfsarts dit alleen zou hebben gezegd, omdat werkneemster dat zo graag wilde, zoals werkgeefster op de zitting heeft betoogd. Maar zelfs indien dit advies louter zou zijn ingegeven door de wens van werkneemster, is dat naar het oordeel van de kantonrechter geen reden om het advies niet serieus te nemen. Het is pas door werkgeefster in oktober 2025 opgepakt na het negatieve deskundigenoordeel. Het tweede knelpunt is de werkplek van werkneemster. De kantonrechter stelt vast dat de bedrijfsarts op geen enkel moment een verplichting heeft gemaakt van een werkplek voor werkneemster beneden. Wel werd een rustige werkplek geadviseerd. Dat werkgeefster daarin heeft voorzien, wordt door de kantonrechter gevolgd, zodat werkgeefster op dit punt niet (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, hoewel het werkgeefster gesierd zou hebben om meer begrip te tonen voor de beweegredenen van werkneemster. Het derde knelpunt betreft de afname van de werkzaamheden van werkneemster. Werkgeefster heeft geen initiatief genomen om de momenten van re-integratie meer te laten zijn dan slechts een aanwezigheid, althans daarvan blijkt niet. De diverse waarschuwingen van de bedrijfsarts dat dit zou leiden tot stagnering dan wel verergering van de klachten, hebben werkgeefster ook niet tot actie gedreven. De kantonrechter oordeelt dat dit eveneens (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten is aan de zijde van werkgeefster. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkgeefster gedurende anderhalf jaar onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie van werkneemster. Dit wordt

onderschreven door het oordeel van het UWV van 21 augustus 2025. Aan werknemer wordt de transitievergoeding toegekend. Ook wordt een billijke vergoeding ter hoogte van € 9.000 toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:3587

Zaaknummer: 12064947 \ AO VERZ 26-5

Rechters: S. Kleij

Advocaten: S. Blom en E.C. van Steekelenburg

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:686a BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door de wijze waarop zij tijdens het proces van re-integratie met werkneemster is omgegaan.

Feiten

Werkneemster is vanaf 22 februari 2006 werkzaam bij werkgeefster. In verband met het einde van het ouderschapsverlof per 18 april 2020 spreken werkneemster en werkgeefster af dat werkneemster conform hetzelfde rooster parttime kan blijven werken. Op 28 januari 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden over een parttimebeleid dat per 1 januari 2021 bij werkgeefster is ingegaan. Aan werkneemster zijn op basis van het nieuwe beleid twee keuzes voorgelegd. Werkneemster heeft aangegeven dat deze keuzes voor haar geen optie zijn. Vervolgens hebben partijen over en weer voorstellen gedaan. Na het voorstel van 24 november 2022 van werkgeefster heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft aangegeven werkneemster niet ziek te melden, maar dat haar afwezigheid wordt aangemerkt als ‘snipperuren’. Op maandag 28 november 2022 heeft er een telefoongesprek plaatsgevonden waarin werkneemster heeft aangegeven zich nog steeds erg gespannen te voelen en niet in staat te zijn om te werken. Werkneemster heeft op 29 november 2022 met de bedrijfsarts gesproken. Werkgeefster heeft werkneemster per aangetekende brief bericht dat uit het advies van de bedrijfsarts niet zou volgen dat werkneemster arbeidsongeschikt is, haar uitgenodigd voor een gesprek en aangegeven dat als werkneemster niet verschijnt het loon wordt stopgezet. Werkneemster heeft daarop gereageerd dat dat onacceptabel is. Op 20 december 2022 heeft werkneemster opnieuw met de bedrijfsarts gesproken. De bedrijfsarts geeft in de probleemanalyse aan dat werkneemster nog forse klachten heeft met beperkingen voor persoonlijk en sociaal functioneren. De bedrijfsarts acht werkneemster nog niet in staat tot deelname aan probleemoplossende gesprekken. Werkneemster kan wel bij werkgeefster langsgaan voor (koffiedrink)momenten om het contact te onderhouden. Op 5 januari 2023 heeft er een gesprek plaatsgevonden bij werkneemster thuis. X heeft erkend dat het tot op dat moment niet goed is verlopen en biedt tijdens het gesprek excuus aan voor het handelen van werkgeefster inzake het parttimebeleid. Bij e-mail van 19 januari 2023 heeft werkgeefster aan haar medewerkers (onder wie werkneemster) o.a. meegedeeld: “(...) we (...) hebben besloten

dat voor medewerkers die voor 1 januari 2021 parttime werkten of een verzoek tot parttime werken hebben ingediend niet gehouden worden aan het vastgestelde parttime beleid. (...) Tussen partijen is vervolgens gesproken over re-integreren en de wijze waarop. Werkneemster heeft aangegeven geen vertrouwen te hebben in o.a. het hoofd drukkerij. Werkneemster is op 28 maart 2023 gestart met haar re-integratie. Op 30 maart 2023 heeft het hoofd drukkerij haar op de werkvloer de eerstejaarsevaluatie overhandigd. Uit die evaluatie blijkt dat het hoofd drukkerij de contactpersoon van werkgeefster is en feitelijk als re-integratiebegeleider zal gaan optreden. Werkneemster is hier van slag van geraakt. Op 3 april 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Tussen partijen is vervolgens uitvoerig gecorrespondeerd. Per brief van 20 april 2023 heeft werkgeefster aangegeven dat werkneemster haar werkzaamheden diende te hervatten conform het advies van de bedrijfsarts en dat anders haar loon zou worden stopgezet. Werkneemster heeft aangegeven dat afspraken en toezeggingen niet zijn nagekomen, dat zij haar werk heeft hervat, maar de situatie toen is geëscaleerd. Werkgeefster heeft het loon stopgezet. De bedrijfsarts heeft in zijn advies van 9 mei 2023 aangegeven dat werkneemster een terugval heeft gehad en marginaal belastbaar is. Op 20 juni 2023 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd. De ingezette mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Een overleg om tot een beëindiging te komen heeft niet tot overeenstemming geleid. Vervolgens is de eerstejaarsevaluatie ingevuld en is gesproken met de tweedesporadviseur. Werkneemster heeft aangegeven dat haar klachten zijn verergerd en wederom contact verzocht met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft aangegeven dat re-integratie in het tweede spoor dient te worden gecontinueerd. Werkneemster heeft een second opinion aangevraagd. Daarin is aangegeven dat er geen belastbaarheid bestaat voor spoor 2. Op 30 april 2024 heeft werkneemster het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden, met inachtneming van de opzegtermijn en onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 71.505 bruto. Werkneemster en werkgeefster zijn tegen de beschikking in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Voor wat betreft de door werkneemster heimelijk opgenomen gesprekken oordeelt het hof dat er geen sprake is van onrechtmatig verkregen bewijs en, als ervan zou worden uitgegaan dat het bewijs wel onrechtmatig zou zijn verkregen, dat er geen sprake is van het onrechtmatig gebruikmaken van dat bewijs. Het hof is verder (met de kantonrechter) van oordeel dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster. Kort samengevat is het hof van oordeel dat de ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster gelegen is in de manier waarop zij tijdens het proces van re-integratie met werkneemster is omgegaan. Het hoofd drukkerij had werkneemster, die had aangegeven dat zij gelet op de impact van de hele

situatie had besloten zich ziek te melden en naar huis te gaan, gewoon ziek moeten melden. Werkgeefster heeft werkneemster, die aanzienlijke klachten had, vervolgens op ontoelaatbare wijze onder druk gezet door haar na het bezoek aan de bedrijfsarts mede te delen dat zij op het werk moet komen en een loonstop in het vooruitzicht te stellen. Er was geen enkele noodzaak om werkneemster op dat moment op die manier tegemoet te treden. Dat deze opstelling in het begin van het re-integratieproces nadelige gevolgen voor het verdere verloop van dat proces heeft gehad, staat naar het oordeel van het hof buiten kijf. Uit de re-integratieadviezen en probleemanalyse volgt dat het proces van re-integratie met de nodige voorzichtigheid ter hand moest worden genomen en dat het vooral aan werkneemster was om aan te geven wanneer zij zich in staat achtte om weer werkgerelateerde activiteiten te gaan ondernemen. Naar het oordeel van het hof is duidelijk dat met name het hernieuwen van het contact met het hoofd drukkerij, gelet op de voorgeschiedenis, problematisch was voor werkneemster. Gelet op de hele voorgeschiedenis en het feit dat ook voor werkgeefster duidelijk was dat de verhouding tussen werkneemster en het hoofd drukkerij problematisch was voor werkneemster en dat het herstel van die verhouding met zorgvuldigheid moest plaatsvinden, had het op de weg van werkgeefster als goed werkgeefster gelegen om te voorkomen dat werkneemster meteen aan het begin van de werkhervatting op deze wijze met het hoofd drukkerij werd geconfronteerd. Het hof is verder van oordeel dat de wijze waarop X zich heeft opgesteld in het (opgenomen telefoon)gesprek met werkneemster op 7 april 2023, niet door de beugel kan. Voor wat betreft de door werkgeefster op 24 april 2023 doorgevoerde loonstop overweegt het hof dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat niet kon worden gewacht tot na het bezoek aan de bedrijfsarts. Ook is er onvoldoende oog geweest voor de situatie waar werkneemster zich in bevond. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en daarom heeft werkneemster recht op een billijke vergoeding. Het hof stelt die op € 60.000 en veroordeelt werkneemster het te veel betaalde terug te betalen. Het verzochte bedrag aan aanvulling van het loon in het tweede ziektejaar wordt toegewezen. Het hof acht aannemelijk dat werkneemster in het tweede ziektejaar ten minste therapeutische werkzaamheden zou hebben kunnen verrichten zonder het verwijtbaar handelen van werkgeefster, zodat aan de voorwaarden in de toepasselijke cao wordt voldaan. Voor wat betreft de door werkneemster gestoelde vordering op grond van artikel 7:658 BW oordeelt het hof dat de vraag of werkneemster voldoende gemotiveerd heeft gesteld dat de oorzaak van die stoornis gevonden kan worden in de werkomstandigheden waaronder zij haar werk heeft verricht en ten aanzien waarvan werkgeefster niet heeft aangetoond aan haar zorgplicht te hebben voldaan, negatief moet worden beantwoord. Uit de stukken blijkt dat werkneemster zich reeds geruime tijd voorafgaand aan de ziekmelding onder druk gezet en miskend voelde en er vanwege de discussie over het parttimebeleid een verstoorde relatie tussen werkneemster en het hoofd drukkerij was ontstaan. Naar het oordeel van het hof was dit niet

aan werkgeefster te verwijten en heeft werkgeefster zich in het kader van deze discussie gedragen als goed werkgever en daarmee ook aan haar zorgplicht voldaan. Hoewel voor het hof duidelijk is dat ook de periode vanaf de ziekmelding, waarin werkgeefster in het kader van de re-integratie niet aan haar zorgplicht heeft voldaan, heeft geleid tot extra druk en spanning, ligt de oorzaak van het gevoel van wantrouwen en miskenning in een ander, eerder feitencomplex. Het hof is van oordeel dat werkneemster terecht vergoeding vraagt van voormelde juridische kosten. Werkgeefster heeft (ook) gehandeld in strijd met goed werkgeverschap. De daardoor ontstane schade, in dit geval de kosten van het inschakelen van een advocaat die werkneemster moest/kon bijstaan bij het aanvechten van de loonstops en het afdwingen van het nakomen van de re-integratieafspraken, zijn geen kosten die zijn gemaakt met het oog op deze procedure en werkgeefster dient ze dan ook te vergoeden. Het hof zal het verzochte bedrag toewijzen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 04-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2389

Zaaknummer: 200.348.577_01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, A.L. Bervoets en R.J. Voorink

Advocaten: S.J.A. Jansen en M.C.J. Reijrink

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:611 BW , 7:629 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Werknemer kan geen beroep doen op de klokkenluidersbescherming. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is per in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van oproepkracht veiligheid. Werkgeefster verzoekt ontbinding vanwege verwijtbaar handelen. Vanaf 2018 tot en met 2025 heeft werknemer herhaaldelijk misstanden binnen de organisatie gemeld bij management en directie, vaak met beschuldigingen van onder meer illegale activiteiten en een slechte werksfeer. Volgens werkgeefster heeft werknemer zich over een lange periode structureel op een wijze opgesteld die onrust, verstoring en een onveilig werkklimaat veroorzaakte, is hij expliciete afspraken niet nagekomen, hebben waarschuwingen en gesprekken geen effect gehad, ontbreekt zelfreflectie en is het vertrouwen in werknemer duurzaam verloren gegaan. Werkneemster verweert zich tegen het verzoek en beroept zich op de bescherming voor klokkenluiders.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor zover de meldingen van werknemer voldoen aan de definitie daarvan in de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk), wat werkgeefster gemotiveerd heeft weersproken, is er voldoende onderbouwd dat het ontbindingsverzoek niet in causaal verband staat tot de betoogde klokkenluidersmeldingen. Het verzoek houdt geen verband met het uiten van (zorgen over) misstanden, maar met de wijze waarop werknemer dat doet. Het gaat om zijn manier van communiceren en weigering zich te houden aan de daarover gemaakte afspraken. Werknemer is gevraagd om gesignaleerde problemen eerst te melden bij zijn leidinggevende en een daarvoor bestemd formulier te gebruiken. Ook is gevraagd om concreet onderbouwde meldingen te doen en zich te onthouden van ongefundeerde beschuldigingen. Daarover hebben vanaf 2024 gesprekken plaatsgevonden en zijn afspraken gemaakt, waarbij werknemer ook werd bijgestaan door zijn gemachtigde. Werkgeefster stelt terecht dat werknemer deze afspraken niet nakomt en de houding en het gedrag van werknemer niet veranderen. Hij heeft bijvoorbeeld het afgesproken formulier niet

gebruikt en is ongefundeerde beschuldigingen blijven mailen aan onder andere de directie. Vanwege het ontbreken van een causaal verband komt werknemer geen bescherming op grond van de Wbk toe. Naar het oordeel van de kantonrechter levert dit geen (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten op van werknemer. Weliswaar maken de feiten duidelijk dat werknemer er niet in is geslaagd zijn gedrag en houding aan te passen en te voldoen aan de afspraken die partijen hebben gemaakt over de wijze van communiceren en het melden van onregelmatigheden, maar van schuld of opzet lijkt geen sprake te zijn. Daarvoor is onvoldoende gesteld. De feiten maken duidelijk dat het werknemer niet lukt te voldoen aan de afspraken die tussen partijen zijn gemaakt over de wijze van communiceren. Werknemer stuurt e-mails aan leden van het management en de directie met ongefundeerde beschuldigingen over onregelmatigheden en blijft dat doen ondanks afspraken hierover. Vastgesteld kan worden dat partijen fundamenteel anders kijken naar de gebeurtenissen zoals vermeld onder de feiten. Het voorgaande geeft geen vertrouwen in een aanpassing van het gedrag en de houding van werknemer. Er is voldoende onderbouwd dat het vertrouwen in werknemer bij het management, de directie en verschillende collega's daardoor blijvend is geschaad en een samenwerking binnen een teamafhankelijke en veiligheidsgevoelige werkomgeving niet meer mogelijk is. Herplaatsing is in dat kader niet meer mogelijk. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend. Dat partijen er niet samen uitgekomen zijn, kan hun niet worden verweten. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:3988

Zaaknummer: K/4101/12068088

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: J.W.L. Vader en J.G. Burgers

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wordt vernietigd, maar de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege de verstoorde arbeidsverhouding. Billijke vergoeding van € 60.000 toegekend.

Feiten

Werkneemster is per 1 september 2018 in dienst getreden bij Technische Universiteit Delft (hierna: TU). Werkneemster woont in België. Tot de eerste lockdown in verband met COVID-19 werkte zij de helft van de tijd thuis. Sindsdien werkt zij alleen nog vanuit België. Bij e-mail van 30 mei 2023 heeft werkneemster aan haar leidinggevende laten weten de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 september 2023 te willen opzeggen en daarover in gesprek te willen. Bij e-mail van 12 juni 2023 is ze daarop teruggekomen. TU heeft zich toen op het standpunt gesteld dat de opzegging niet meer ongedaan kan worden gemaakt. In een brief van 12 juli 2023 heeft TU zich alsnog bereid verklaard om werkneemster niet aan de opzegging te houden. Werkneemster verzoekt vernietiging van een eerdere opzegging door de TU. TU verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Nederlandse rechter is bevoegd omdat de TU in Nederland gevestigd is. Partijen hebben geen rechtskeuze gemaakt. Uit de omstandigheden, zoals de vantoepassingverklaring van de cao en loondoorbetaling tot 104 weken, volgt dat het Nederlandse recht van toepassing is. Tussen partijen staat niet ter discussie dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Wat wel ter discussie staat, is of die verstoring zo ernstig en duurzaam is dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn moet eindigen. De kantonrechter is van oordeel dat dit het geval is. De verstoorde arbeidsrelatie bestaat al sinds medio 2023. Sindsdien heeft geen verbetering plaatsgevonden. Er zijn diverse mediationbijeenkomsten geweest maar die hebben niet tot een oplossing geleid en er is ook niet gebleken dat een verbetering van de verhoudingen op korte of middellange termijn te verwachten is. Werkneemster werkte sinds COVID weliswaar thuis, maar vaststaat dat zij, na volledige re-integratie, ook weer deels op locatie zou moeten werken en onderwijstaken zou moeten vervullen. Zij zou daarbij ook moeten samenwerken met de collega's met wie zij een

conflict heeft en met wie zij de samenwerking als onveilig heeft ervaren. Ter zitting heeft werkneemster aangegeven zelf ook twijfels te hebben over de mogelijkheid om terug te keren. Zij heeft door de verstoorde relatie gezondheidsklachten ontwikkeld die nog steeds voortduren. De kantonrechter acht een vruchtbare samenwerking dan ook geen reële mogelijkheid. Gelet op de verstoorde verhouding is herplaatsing niet mogelijk. De TU heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Werkneemster is onder druk gezet met ontslag, tegen haar zijn ongefundeerde beschuldigingen gedaan. TU heeft zich meerdere keren op het standpunt gesteld dat sprake was van een definitieve ontslagname die niet teruggedraaid kon worden. Vanwege de eerder genoemde reden om tot beëindiging te willen komen en de ziekmelding kort daarna wegens mentale klachten, had het op de weg van TU gelegen om een open houding aan te nemen en hierover met werkneemster in gesprek te gaan. Door haar vast te pinnen op haar eerdere e-mail heeft TU bijgedragen aan de verstoring van de relatie en dat kan haar worden aangerekend. Dat, zoals TU stelt, de verstoring van de arbeidsverhouding (in overwegende mate) door werkneemster zelf zou zijn veroorzaakt, blijkt nergens uit. Werkneemster zou zich te veel op het behalen van haar eigen doelen richten en te weinig oog hebben voor haar omgeving. Ook zou ze star zijn. Niet gebleken is echter dat ze daar ooit op is aangesproken. De voorbeelden die TU heeft genoemd zien overigens ook op de periode ruim voordat dat de arbeidsovereenkomst verstoord is geraakt, zodat, zonder nadere toelichting, die ontbreekt, niet in te zien is waarom die daaraan hebben bijgedragen. Er wordt een billijke vergoeding van ca. € 60.000 aan werkneemster toegekend. Als TU de verstoorde arbeidsverhouding niet zou hebben veroorzaakt, stelt werkneemster dat zij tot oktober 2027 had kunnen blijven. Hier gaat de kantonrechter van uit. TU wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:9163

Zaaknummer: 11993631 RP VERZ 25-50997

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: G. van Wankum en D.M. Edelenbosch-Illingworth

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig geëindigd omdat Elektro Retail Group B.V. de op haar rustende onderzoeksplicht heeft geschonden, loonvordering toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 23 augustus 2021 in dienst getreden bij Elektro Retail Group B.V. (hierna: Elektro). In augustus 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. In september 2025 heeft Elektro werknemer bericht dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer verwerkt was, waarbij hij verzocht is zijn sleutels in te leveren. Dat heeft werknemer gedaan. Werknemer heeft in oktober 2025 betwist zijn arbeidsovereenkomst te hebben opgezegd. Hij heeft Elektro gesommeerd achterstallig salaris te betalen en een bedrijfsarts in te schakelen. Werknemer verzoekt, onder meer, vernietiging van de opzegging per 30 september 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Cruciaal voor de uitkomst van deze zaak is de inhoud van het gesprek dat partijen hebben gevoerd op 29 augustus 2025. Volgens Elektro heeft werknemer tijdens dat gesprek zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 30 september 2025, terwijl werknemer zich op het standpunt stelt dat hij zijn arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. Naar het oordeel van de kantonrechter is er in het onderhavige geval sprake van omstandigheden die maken dat bedoelde onderzoeksplicht op Elektro rust, al was het maar omdat werknemer zich voorafgaand aan het gesprek op 29 augustus 2025 op 26 augustus 2025 ziek heeft gemeld en gesteld noch gebleken is dat Elektro iets met deze ziekmelding heeft gedaan. De kantonrechter zal daarom de vraag in het midden laten of werknemer de arbeidsovereenkomst op 29 augustus 2025 heeft opgezegd. Want als hij dat zou hebben gedaan, is het de vraag of Elektro mocht aannemen dat werknemer de mogelijke consequenties van zijn beslissing voor zijn rechtspositie overzag (onderzoeks- en informatieplicht). Naar het oordeel van de kantonrechter is dat niet het geval. Dat Elektro zich er in het gesprek van 29 augustus 2025 van heeft vergewist dat werknemer zich bewust was van de consequenties van een opzegging van zijn arbeidsovereenkomst, is namelijk niet komen vast te staan. Gesteld noch gebleken is dat werknemer is geweest op die

consequenties (bijvoorbeeld het verlies van het recht op een uitkering). Dit blijkt ook geenszins uit de getuigenverklaringen die Elektro heeft overgelegd.

Toewijsbaar is de subsidiair gevraagde verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet op 30 september 2025 is geëindigd door de opzegging door werknemer. De loonvordering wordt toegewezen. Het eerste lid van artikel 7:629a BW geldt ingevolge het tweede lid van dat artikel echter niet indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet wordt betwist door de werkgever. Bij aanvang van de onderhavige procedure werd de arbeidsongeschiktheid van werknemer niet betwist door Elektro. Artikel 7:629a lid 1 BW mist in deze zaak derhalve toepassing en staat aan toewijzing van de loonvordering niet in de weg. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%. Ook het verweer dat de loonvordering voorwaardelijk, namelijk pas nadat een bedrijfsarts heeft geconstateerd dat werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, moet worden toegewezen, zal de kantonrechter passeren. Toewijzing van een loonvordering onder dit voorbehoud ontbeert naar het oordeel van de kantonrechter een wettelijke basis. De buitengerechtigde incassokosten worden toegewezen. Elektro wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 10-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:1316

Zaaknummer: 11993639 \ AR VERZ 25-97

Rechters: R. Bootsma

Advocaten: mr. R.M. van der Horn en D. Lacevic

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond na discussie over verbetertraject en inzet mediation. Geen verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2024 in dienst bij Applied Medical Europe B.V. (hierna: Applied). Applied verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de d-grond, g-grond of i-grond. Applied heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd dat werkneemster ongeschikt is om de bedongen arbeid te verrichten, ondanks het feit dat haar ondersteuning en training is aangeboden. Er is een verbeterplan opgesteld, maar werkneemster heeft hieraan niet willen meewerken. Door haar verzet tegen het verbeterplan is een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding ontstaan. Er heeft mediation plaatsgevonden, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Applied stelt dat daarom niet van haar kan worden verlangd dat zij de arbeidsovereenkomst voortzet. Werkneemster verweert zich tegen het verzoek van Applied en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Werkneemster voert aan dat zij altijd goed heeft gefunctioneerd, nooit eerder negatieve feedback heeft gekregen en dat het verbeterplan onterecht was. Zij stelt onder meer dat er geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat zij bereid is om onder protest aan het verbeterplan mee te werken. Werkneemster heeft in deze zaak een beroep gedaan op het verbod om bij een beëindiging van een arbeidsverhouding onderscheid te maken op grond van handicap of chronische ziekte. Zij stelt dat haar direct leidinggevende D verschillende keren een relatie heeft gelegd tussen haar functioneren, haar ADHD-diagnose en de medicatie die zij hiervoor gebruikt. Werkneemster stelt dat de verzochte ontbinding daarom een verboden onderscheid als bedoeld in de WGBH/CZ oplevert. Zij stelt verder dat de hogere leidinggevende C en en haar leidinggevende D ondanks hun bekendheid met haar ADHD-diagnose en de hoge werkdruk die zij ervoer, ten onrechte geen maatregelen hebben genomen om een gezonde werkomgeving te bieden en verslechtering van haar geestelijke gezondheid te voorkomen.

Oordeel

Opzegverbod

Tussen partijen is niet in geschil dat ADHD als een handicap in de zin van de WGBH/CZ kan worden aangemerkt. Applied heeft echter voldoende aannemelijk gemaakt dat het ontbindingsverzoek niets te maken heeft met de ADHD-diagnose van werknemster en de medicatie die zij hiervoor gebruikt. Uit de context van de afgelegde verklaringen kan worden afgeleid dat D en C rekening wilden houden met de ADHD-diagnose van werknemster en dat mocht ook van Applied als goed werkgever worden verwacht. Ook kan uit deze verklaringen worden afgeleid dat het verbeterplan niet is opgesteld omdat werknemster een ADHD-diagnose heeft, maar omdat zij feedback op haar functioneren niet serieus nam. Uit de overgelegde stukken blijkt verder dat de verstoring van de arbeidsverhouding geen verband houdt met de ADHD-diagnose, maar is ontstaan omdat werknemster het verbeterplan niet wilde accepteren en geen vertrouwen had in de goede bedoelingen van Applied. De conclusie is daarom dat Applied met het ontbindingsverzoek geen verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte maakt.

G-grond

De kantonrechter komt gelet op de voorgeschiedenis tot de conclusie dat sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat Applied voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemster feedback over haar functioneren niet serieus heeft genomen en dat dit de reden is geweest dat een verbeterplan is opgesteld. Applied heeft dit in redelijkheid kunnen doen en het verbeterplan zelf is ook redelijk. Werknemster heeft het verbeterplan echter niet willen accepteren. Zij heeft er telkens weer discussie over gevoerd en daar steeds meer mensen bij betrokken. C en D hebben verklaard dat een aantal van deze gesprekken door toedoen van werknemster ook zijn geëscaleerd. Dit heeft werknemster niet betwist. De verhouding tussen werknemster en haar leidinggevend D en C is hierdoor onder druk komen te staan. Applied heeft mediation tussen werknemster en C opgestart, die is mislukt omdat het vertrouwen tussen hen niet is hersteld. Werknemster heeft aanvankelijk mediation met D geweigerd, maar heeft op 17 juni 2025 aangegeven dat zij daar nu wel voor openstaat. Zij heeft echter niet uitgelegd waarom haar eerdere bezwaren tegen mediation met D nu niet meer van toepassing zouden zijn. Van Applied kon daarom niet worden verlangd om nog een mediationtraject tussen werknemster en D op te starten. Werknemster heeft al op 6 mei 2026 aangegeven dat zij Applied wilde verlaten, maar heeft beëindigingsvoorstellen van Applied niet geaccepteerd. Zij wil nu wel haar werk hervatten en onder protest meewerken aan het verbeterplan om rustig naar een andere baan uit te kunnen kijken. Applied heeft zich echter in redelijkheid op het standpunt kunnen stellen dat dit geen werkbaar situatie oplevert. Er is de eerste plaats een gebrek aan vertrouwen tussen werknemster en C en D en werknemster heeft daarom ook om andere

managers verzocht. Applied heeft voldoende gemotiveerd dat het niet mogelijk is om dit te regelen. De kantonrechter vindt het in de tweede plaats niet aannemelijk dat werkneemster zonder verdere discussie mee zal werken aan het verbeterplan, gezien het document van 95 pagina's dat zij heeft opgesteld om haar bezwaar tegen het verbeterplan te onderbouwen. Werkneemster heeft ten slotte verschillende keren aangegeven dat zij graag wil vertrekken. In die omstandigheden kan van Applied dan niet worden verlangd dat zij ondanks deze wens en het gebrek aan vertrouwen van werkneemster in D en C nog in een verbetertraject investeert en werkneemster haar functie laat vervullen. De ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding levert een redelijke grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gelet hierop kan de vraag of er sprake is van dusdanig disfunctioneren dat dit een redelijke grond oplevert voor ontbinding, buiten bespreking worden gelaten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7865

Zaaknummer: 11878207 \ AE VERZ 25-55

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: J.A. Bruins en K.J. Hillebrandt

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub d BW, 7:699 lid 3 sub g BW, 7:670 BW, 7:671b BW en 4 WGBH/CZ

RECHTSPRAAK

Ontslag voormalig hoofdredacteur, tevens bestuurder, van de omroep Ongehoord Nederland!. Geen sprake van een opzegverbod. Vanwege ontbreken redelijke ontslaggrond toekenning van een billijke vergoeding van € 100.000.*Feiten*

Werknemer is een van de oprichters van Omroepvereniging Ongehoord Nederland (hierna: ON!). Hij was sinds de oprichting op 1 november 2019 bestuurder en voorzitter van ON!. Per 1 januari 2022 is hij op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ook in dienst getreden bij ON!, in de functie van algemeen directeur/hoofdredacteur. Werknemer heeft op 19 december 2020 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De raad van toezicht (hierna: RvT) heeft op 20 juni 2023 besloten voor werknemer een gelijke ziektevoorziening te treffen als voor degenen die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, inclusief loondoorbetaling voor een periode van twee jaar. Van 18 juli tot en met 31 juli 2024 was werknemer in Spitsbergen (Noorwegen) voor een reis namens ON!. Toen werknemer in Spitsbergen verbleef, heeft de RvT een brief (hierna: de brandbrief) ontvangen van een (anoniem) 'collectief bezorgde medewerkers' van ON!. In deze brief eisen zij dat werknemer per direct uit zijn functie wordt ontheven. De brief bevat naast kritiek op het bestuur en de RvT diverse beschuldigingen aan het adres van werknemer. Zo staat in de brief onder meer dat werknemer de redactionele vrijheid heeft beperkt, presentatrice X de omroep heeft 'uitgewerkt', zich onbehoorlijk/ grensoverschrijdend heeft gedragen en dat onder het bestuur een giftige afreken- en angstcultuur is ontstaan. Bij e-mail van 26 juli 2024 heeft de RvT aan de ledenraad van ON! onder meer geschreven over de brandbrief dat hij wellicht genoodzaakt is om werknemer op non-actief te stellen om onder meer een passende afscheidsregeling te treffen. Op 29 juli 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 1 augustus 2024 heeft een 'eveneens collectief van bezorgde medewerkers' van ON! de RvT en de ledenraad per brief laten weten dat men zich niet herkent in het beeld dat in de brandbrief over werknemer naar voren komt. Op 2 augustus 2024 heeft de RvT werknemer uitgenodigd voor een vergadering van de RvT waarop zijn voorgenomen schorsing als bestuurder stond geagendeerd. Tevens heeft de RvT in de uitnodiging medegedeeld dat werknemer per direct op non-actief is

gesteld. In de uitnodiging wordt onder meer verwezen naar de brandbrief en de daarin over werknemer geuite klachten. Op 13 augustus 2024 heeft de RvT een rapport met voorlopige bevindingen uitgebracht naar aanleiding van een op 9 juli 2024 begonnen intern onderzoek. In het rapport staat dat twaalf van de achttien huidige medewerkers en vier oud-medewerkers van ON! de inhoud van de eerder opgestelde brandbrief steunen. De conclusie van het rapport vermeldt dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend en ontoelaatbaar gedrag. Op 27 augustus 2024 heeft de vergadering van de RvT plaatsgevonden. Daags voorafgaand aan de vergadering heeft werknemer schriftelijk verweer gevoerd tegen de beschuldigingen in de brandbrief en het interne onderzoeksrapport. Tijdens de vergadering heeft de advocaat van werknemer mondeling verweer gevoerd. De RvT heeft tijdens de vergadering besloten om werknemer te schorsen. In de notulen van de vergadering staat dat ON! een onafhankelijk onderzoeksbureau opdracht heeft gegeven om een extern onderzoek uit te voeren en dat dit onderzoek loopt. Het externe onderzoek is uitgevoerd door S-Vision. Op 7 oktober 2024 heeft S-Vision haar definitieve onderzoeksrapport aan ON! uitgebracht. In het rapport staan meerdere bevindingen ten aanzien van werknemer. Op 11 oktober 2024 heeft de vergadering van de RvT plaatsgevonden. Tijdens deze vergadering is besloten om werknemer als bestuurder te ontslaan. Werknemer verzoekt het hof om dat ontslag terug te draaien. Er gold volgens hem een ontslagverbod.

Oordeel

Opzegverbod

Zoals de rechtbank terecht heeft geoordeeld, is het opzegverbod tijdens ziekte wettelijk gezien van een andere orde dan de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte gezien de afgesproken voorziening bij arbeidsongeschiktheid van AOW-gerechtigden. Ook naar het oordeel van het hof is werknemer niet als melder in de zin van de Wbk aan te merken, waardoor werknemer geen ontslagbescherming genoot wegens een melding in de zin van Wbk. Daarmee is het arbeidsrechtelijk ontslag een gegeven.

Billijke vergoeding

Samengevat komt het erop neer dat ON! het ontslag heeft gebaseerd op een onherstelbare vertrouwensbreuk tussen werknemer enerzijds en een groot deel van de medewerkers van ON!/de RvT anderzijds, waarbij ON! die vertrouwensbreuk heeft gebaseerd op de brandbrief, het interne onderzoek en de conclusies uit het externe onderzoek. Het hof is van oordeel dat de brandbrief en de onderzoeken het ontslag niet kunnen dragen. Zowel het intern onderzoek als het extern onderzoek is buitengewoon onzorgvuldig tot stand gekomen. ON! heeft daarnaast ook niet gesteld dat zij een gerechtvaardigd belang had bij het instellen van een

onderzoek. Ten aanzien van de brandbrief heeft te gelden dat die niet uitsluitend over de gedragingen van werknemer gaat. De stappen die de RvT vervolgens heeft gezet naar aanleiding van de brandbrief zijn naar het oordeel van het hof onzorgvuldig geweest. Al een paar dagen na de ontvangst van de brandbrief heeft de RvT een aantal conclusies getrokken op basis van de brandbrief en die aan de ledenraad gecommuniceerd. De RvT heeft die aankondiging van een mogelijke schorsing en een mogelijk ontslag gedaan nog voordat hij werknemer heeft gesproken over de brandbrief. Het interne onderzoek, dat ruim twee weken daarna is afgerond, is minstens zo onzorgvuldig tot stand gekomen. Ter zitting heeft het hof ON! de tegengestelde verklaringen voorgehouden en ON! uitgebreid de gelegenheid gegeven in te gaan op de vraag wat nu precies de aanleiding is geweest voor het interne onderzoek, maar een bevredigend antwoord is daar niet op gekomen. Het hof is van oordeel dat, onder deze omstandigheden, het tóch inzetten van het middel van een persoonsgericht onderzoek niet proportioneel is. Gezien het conflict dat presentatrice X met werknemer had, had de RvT haar op geen enkele manier moeten betrekken bij het interne onderzoek. Nu dat wel is gebeurd, kan aan de inhoud van het onderzoek geen enkele waarde worden toegekend. Ook de totstandkoming van het externe onderzoek is naar het oordeel van het hof uitermate onzorgvuldig geweest. Hiervoor geldt immers evenzeer dat presentatrice X zich met de inhoud van het de rapportage heeft bemoeid. Dat betekent dat ON! geen redelijke ontslaggrond had en dat het beroep van werknemer op artikel 7:682 lid 3 aanhef en onder a BW slaagt. Al met al komt het hof tot een billijke vergoeding van € 100.000.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:563

Zaaknummer: 200.356.132/01

Rechters: J.S. Honée, M.J. van Cleef-Metsaars en E.I. Mentink

Advocaten: A.M. Takkenberg en J.I. van Vlijmen

Wetsartikelen: 2:37 BW, 7:670 BW, 7:682 BW en 17e Wbk

RECHTSPRAAK

De sanctie op nalaten aanzegging door werkgeefster is verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden. Werkgeefster is geen billijke vergoeding verschuldigd.

Feiten

Werkneemster is per 1 augustus 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van intern begeleidster. De arbeidsovereenkomst is na afloop van het eerste jaar voortgezet, zonder dat partijen daar met elkaar over hebben gesproken. Een collega heeft werkneemster op beledigende wijze verteld dat zij niet geschikt was voor haar functie. Vervolgens heeft werkneemster aan haar leidinggevende laten weten dat haar gevoel van veiligheid op de werkvloer was aangetast. In december 2024 heeft werkgeefster geschreven dat er volgens haar geen sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd, maar van een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Verder heeft zij afspraken geformuleerd voor de beëindiging van het dienstverband, onder meer dat werkgeefster de eenzijdige aanpassing van de deeltijdfactor naar 0,6 teruggedraait, dat de ontslagdatum 1 mei 2025 is, werkneemster voor 1 januari 2025 per e-mail zal verzoeken om eervol ontslag, zij haar werk overdraagt en dat zij haar werk als intern begeleidster per 14 februari 2025 beëindigt. Die afspraken heeft werkneemster niet getekend. Sinds februari 2025 heeft werkneemster geen werkzaamheden meer verricht. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst aangezegd per augustus 2025. Werkneemster heeft zich op 25 juli 2025 ziekgemeld. Het salaris is tot augustus 2025 doorbetaald. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is niet aangezegd. Dat betekent dat de verlengde arbeidsovereenkomst van werkneemster verlengd is voor bepaalde tijd. Omdat niet betwist is dat werkgeefster tijdig heeft aangezegd, is het dienstverband geëindigd met ingang van augustus 2025. Werkneemster voert aan dat het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster bestaat uit het in stand houden van een onveilige werkplek na grensoverschrijdend gedrag richting haar door enkele collegas en verder door het eenzijdig verlagen van de omvang van het dienstverband, het geweigerde zorgverlof

voor zorg aan haar vader en de weigering haar aanvraag om een lerarenbeurs te ondertekenen waardoor zij studievertraging heeft opgelopen. Werkneemster heeft zich bij haar leidinggevende beklaagd over de bejegening door haar collega over haar functioneren. Vaststaat dat de leidinggevende vervolgens in gesprek is gegaan met die collega, waarna werkneemster haar leidinggevende voor de inspanningen heeft bedankt. Later heeft werkneemster aangevoerd dat werkgeefster hiermee niet genoeg heeft gedaan om een veilige werkomgeving voor haar te garanderen. Het ontstane werkklimaat zal ongetwijfeld hebben meegespeeld bij haar beslissing dat ze weg wilde, maar dat neemt niet weg dat werkneemster expliciet heeft meegedeeld dat zij haar carrière voort wilde zetten in de wetenschap, dat de functie bij de werkgeefster niet bij haar past en dat zij haar werkzaamheden bij de werkgeefster op korte termijn zal afbouwen. Vervolgens heeft zij haar werkzaamheden ook daadwerkelijk afgebouwd en geheel beëindigd eind februari, begin maart 2025, dus nog voor zij zich ziek meldde eind juli 2025. Onder deze omstandigheden kan werkneemster niet langer volhouden dat zij niet werkelijk de intentie had haar carrière op een andere wijze invulling te geven en voorrang te geven aan haar studie, zelfs als haar beslissing mede was ingegeven door de onheuse bejegening van andere collega's richting haar. Hieruit volgt dus niet dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, waardoor de arbeidsovereenkomst niet werd voortgezet. Al met al volgt dat werkgeefster steken heeft laten vallen, wat wel als verwijtbaar maar niet als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kan worden gekwalificeerd. Evenmin komt vast te staan dat dit verwijtbaar handelen of nalaten in relatie staat tot het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Er is geen billijke vergoeding verschuldigd. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:3735

Zaaknummer: 11871687 \ EA VERZ 25-1037 en 11902857 \ EA VERZ 25-1122

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: J.A. Keijser en mr. D. Andringa

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert verklaring voor recht dat arbeidsovereenkomst niet is geëindigd, omdat beroep van werkgeefster op de ontbindende voorwaarde ongeldig is. Daarom maakt zij aanspraak op doorbetaling van loon en overige vergoedingen.

Feiten

Werkneemster is sinds 4 november 2024 in dienst bij werkgeefster en werd opgeleid tot psychotherapeut BIG. Daartoe zijn een opleidingsovereenkomst met RINO Zuid en een arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding gesloten, waarin is bepaald dat deze van rechtswege eindigt bij afronding of beëindiging van de opleiding. Werkgeefster heeft een praktijkbegeleider ingehuurd als zzp'er. Tussen partijen ontstond discussie over de gewerkte uren, waarbij werkneemster uitging van 20 betaalde uren per week en werkgeefster stelde dat over opleidingsuren geen loon verschuldigd was. Voorafgaand aan een gesprek op 12 juni 2025 stuurde de directeur een overzicht van vermeende tekortkomingen en een voorstel. Werkneemster gaf aan niet akkoord te zijn en vroeg om uitstel om juridisch advies in te winnen, maar dat werd geweigerd. Tijdens het gesprek gaf zij aan niet inhoudelijk te reageren zonder overleg met haar gemachtigde. De praktijkbegeleider legde haar werkzaamheden tijdelijk stil totdat duidelijkheid bestond. Werkneemster werd na het gesprek naar huis gestuurd en meldde zich op 16 juni 2025 ziek. Werkgeefster stelde vervolgens dat het contract niet meer geldig was en liet op 17 juni 2025 weten dat de arbeidsovereenkomst per 12 juni 2025 van rechtswege was geëindigd vanwege het wegvallen van de opleiding. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd, doorbetaling van loon vanaf juni 2025 met verhoging en rente, betaling van vakantietoeslag, studiekosten en pensioenbijdragen, en verstrekking van loonstroken. Voor het geval van ontbinding verzoekt zij een transitievergoeding, een billijke vergoeding en uitbetaling van vakantiedagen. Werkgeefster voert verweer en verzoekt, voor zover de arbeidsovereenkomst nog bestaat, ontbinding op verschillende gronden, met beperking of uitsluiting van vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd op 12 juni 2025. De ontbindende voorwaarde is niet geldig, omdat werkgeefster invloed kon uitoefenen op het intreden daarvan door geen nieuwe praktijkbegeleider te regelen. Bovendien was feitelijk geen sprake van beëindiging van de opleiding, maar slechts van een tijdelijke pauze. De verklaring voor recht wordt toegewezen. Omdat de arbeidsovereenkomst is blijven bestaan, was werkgeefster gehouden het loon door te betalen. De loonvordering, vakantietoeslag en specificaties worden toegewezen. Er is geen grond voor matiging en de wettelijke verhoging en rente worden volledig toegewezen, omdat de niet-betaling aan werkgeefster te wijten is. De kosten voor supervisie en leertherapie moeten worden vergoed. Deze vallen onder de verplichting van werkgeefster om het praktijkgedeelte van de opleiding te bekostigen. Dat werkneemster ziek was, doet daar niet aan af. Vast staat dat werkgeefster pensioen moet afdragen, maar onduidelijk is of zij onder een verplicht bedrijfstakpensioen valt. Werkgeefster krijgt gelegenheid dit nader te onderbouwen, waarna de beslissing wordt aangehouden.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden. Daarbij is van belang dat vanaf het begin van het dienstverband al strubbelingen bestonden over essentiële punten, zoals de vraag of opleidingsuren betaald moesten worden, het aantal productieve uren, de invulling van werkzaamheden en de agenda-indeling. Deze voortdurende geschilpunten hebben geleid tot een escalatie van het conflict. Van werkgeefster mocht worden verwacht dat zij zich zou inspannen om de arbeidsrelatie te herstellen, bijvoorbeeld door constructief overleg en het maken van duidelijke afspraken, maar zij heeft de situatie juist op scherp gezet door een dwingend voorstel te doen en geen ruimte te geven voor overleg met een jurist. Ook latere communicatie heeft het conflict verder doen escaleren. Partijen zijn het er bovendien over eens dat verdere samenwerking niet meer mogelijk is. Daarom is er sprake van een voldragen g-grond en wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden, waarbij herplaatsing niet in de rede ligt.

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door het conflict te laten escaleren, geen ruimte te bieden voor overleg met een jurist en eenzijdig standpunten op te leggen. Ook het standpunt dat het contract was geëindigd en de wijze van communiceren dragen daaraan bij. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 4.000. Een hogere vergoeding is niet gerechtvaardigd, mede omdat het dienstverband waarschijnlijk ook zonder het verwijtbaar handelen op korte termijn zou zijn geëindigd. De uitbetaling van vakantiedagen en verstrekking van een eindafrekening worden toegewezen. Werkgeefster krijgt de mogelijkheid het ontbindingsverzoek in te trekken, waarna het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkneemster geldt. De proceskostenbeslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7863

Zaaknummer: 11847320 \ UE VERZ 25-244

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: F.W. Henstra en E.M.T. Korff

Wetsartikelen: 7:761b BW, 7:671c BW en 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft in strijd gehandeld met de vaststellingsovereenkomst door geen positieve referentie te verstrekken als gevolg waarvan werknemer een arbeidsovereenkomst met de Provincie is misgelopen.

Feiten

De procedure blijkt uit het tussenvonnis van 12 november 2025 en de mondelinge behandeling van 5 maart 2026, waarbij werknemer is verschenen met zijn gemachtigde en namens werkgever twee juristen. In de vaststellingsovereenkomst is in artikel 10.2 opgenomen dat werkgever desgevraagd positieve referenties zal verstrekken over het functioneren van werknemer gedurende zijn arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft na zijn uitdiensttreding bij werkgever gesolliciteerd bij de Provincie Overijssel en werkgever verzocht als referent op te treden. Namens werkgever is een referentie verstrekt, waarna werknemer is afgewezen voor de functie, terwijl het arbeidsvoorwaardengesprek al was afgerond. Het geschil ziet op de vraag of werkgever in strijd met artikel 10.2 van de vaststellingsovereenkomst heeft gehandeld en of werknemer door de referentie de baan bij de Provincie Overijssel is misgelopen, waardoor werkgever aansprakelijk is voor de schade. Werknemer vordert schadevergoeding, op te maken bij staat, en daarnaast dat werkgever een contactpersoon aanwijst voor toekomstige referenties. Werkgever betwist dat hij gehouden was na uitdiensttreding positieve referenties te verstrekken, dat de gegeven referentie niet positief was en dat er causaal verband bestaat tussen de referentie en de afwijzing.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De uitleg van artikel 10.2 moet plaatsvinden aan de hand van het *Haviltex*-criterium. Daarbij is van belang dat de bepaling door werkgever is opgesteld en op verzoek van werknemer is opgenomen. De kantonrechter volgt werkgever niet in zijn standpunt dat de verplichting beperkt was tot de duur van het dienstverband, omdat dit niet uit de formulering blijkt en werknemer deze bepaling redelijkerwijs zo mocht begrijpen dat ook na uitdiensttreding positieve referenties zouden worden verstrekt. De onduidelijkheid komt voor rekening van werkgever als opsteller. Werkgever had het bovendien moeten aangeven indien hij niet langer een positieve referentie wilde geven. De kantonrechter

oordeelt dat de afgegeven referentie niet als positief kan worden gekwalificeerd, nu is verklaard dat werknemer niet proactief en zelfstandig genoeg is en veel begeleiding nodig heeft. Dat dit negatieve uitlatingen zijn, behoeft geen nadere toelichting. Het verweer dat ruimte bestaat voor verbeterpunten wordt verworpen, omdat de essentie van artikel 10.2 is dat positieve referenties worden verstrekt. Werkgever heeft daarmee in strijd met de overeenkomst gehandeld. Ten aanzien van het causaal verband stelt de kantonrechter vast dat de sollicitatieprocedure al was afgerond en dat alleen nog een referentie werd ingewonnen. Direct na de referentie is werknemer afgewezen en uit de verklaring van de Provincie blijkt dat deze referentie doorslaggevend was. Daarmee is het causaal verband gegeven. De mogelijkheid van schade is aannemelijk, omdat werknemer de baan is misgelopen en daardoor inkomensverlies lijdt, zodat verwijzing naar de schadestaatprocedure wordt toegewezen. De vordering tot aanwijzing van een vaste contactpersoon wordt afgewezen, omdat deze verplichting niet uit de overeenkomst volgt en te verstrekkend is. Werkgever wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1652

Zaaknummer: 11646140 \ LC EXPL 25-837 BW 31650

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M.M. Pasman

Wetsartikelen: 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert betaling van achterstallig loon tijdens ziekte, stellende dat er sprake is van overgang van onderneming. Nieuwe werkgever gehouden tot nakoming van de loondoorbetalingsverplichting.

Feiten

Werknemer is met Work & Beyond B.V. per 1 maart 2024 een uitzendovereenkomst fase 1/2 (A) aangegaan voor werkzaamheden als glastuinbouwmedewerker bij GrowPlant. De overeenkomst gold voor 12 maanden en werd stilzwijgend verlengd. X is via een holding bestuurder van Work & Beyond. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 52 weken 90% loon en daarna 80% wordt betaald. Werknemer meldde zich op 21 juni 2024 ziek en werd verwezen naar het UWV. Hij ontving geen loon tijdens ziekte en hervatte zijn werkzaamheden op 23 december 2024. Work & Beyond betaalde niet en werd op 31 december 2025 uitgeschreven wegens het ontbreken van baten. Werk & Beyond deelde mee de arbeidsovereenkomst niet te verlengen per 1 maart 2026. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon over de ziekteperiode, vermeerderd met wettelijke verhoging, rente, kosten en loonstroken. Hij stelt dat er sprake is van overgang van onderneming, waardoor de rechten en verplichtingen zijn overgegaan op Werk & Beyond. Werk & Beyond betwist dat en stelt dat geen activa of contracten zijn overgedragen en dat een nieuwe arbeidsovereenkomst is gesloten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor overgang van onderneming moet worden gekeken naar alle feitelijke omstandigheden in onderlinge samenhang. Werk & Beyond moet worden beschouwd als een voortzetting in de vorm van een splitsing na een conflict tussen vennoten. Het verweer dat geen activa of contracten zijn overgedragen wordt verworpen. Daarbij is van belang dat werknemer na herstel dezelfde werkzaamheden bij dezelfde inlener (GrowPlant) bleef verrichten, X zijn contactpersoon bleef, meerdere werknemers zijn meegegaan, loonstroken op naam van Werk & Beyond werden verstrekt en een nieuwe arbeidsovereenkomst niet is ondertekend. Ook heeft X klanten benaderd om over te stappen,

zodat er sprake is van overname van clientèle. Gelet op deze omstandigheden is het voorshands oordeel dat in een bodemprocedure waarschijnlijk wordt aangenomen dat er sprake is van overgang van onderneming. De rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst zijn daarom van rechtswege overgegaan op Werk & Beyond, die het achterstallig loon moet betalen. De vorderingen worden toegewezen, nu daartegen geen inhoudelijk verweer is gevoerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2652

Zaaknummer: 12097027 \ VV EXPL 26-17

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: I.M.H. Bloemen

Wetsartikelen: 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering werknemer afgewezen vanwege detentie in een forensisch psychiatrisch centrum.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2023 in dienst getreden bij werkgever. Vanaf 9 oktober 2024 was hij gedetineerd. Vanaf 23 september 2025 zit werknemer in het Forensisch Psychiatrisch Centrum de Kijvelanden. Werknemer eist dat werkgever zijn loon betaalt vanaf 2 oktober 2025, omdat hij vanaf dat moment door ziekte verhinderd was om te werken. Volgens werkgever kan werknemer niet kan werken omdat hij niet vrijwillig is opgenomen; daarom hoeft werkgever hem geen loon te betalen.

Oordeel

De rechter oordeelt dat werkgever gelijk heeft. Daarom wordt de eis van werknemer afgewezen. Het is juist dat een werknemer in beginsel recht heeft op loon als hij door ziekte niet kan werken. De reden dat werknemer niet kan werken is echter niet dat hij ziek is, maar dat hij in het Forensisch Psychiatrisch Centrum zit. Dat is een oorzaak die aan werknemer moet worden toegerekend. Werknemer voert weliswaar aan dat hij daar vrijwillig zit, maar dat blijkt nergens uit. Uit de brief van de vestigingsdirecteur van de Penitentiaire Inrichting Krimpen aan den IJssel blijkt alleen dat werknemer daar van 11 oktober 2024 tot 23 september 2025 in detentie heeft verbleven, niet dat hij vanaf die datum een vrij man was. De brief wekt zelfs de tegenovergestelde suggestie, namelijk dat zijn verblijf in het Forensisch Psychiatrisch Centrum juist niet vrijwillig is gelet op de bewoordingen dat hij vervolgens 'in een kliniek is geplaatst'. Aannemelijk is dat deze plaatsing bedoeld is als alternatief voor detentie. Daarom heeft hij geen recht op loon.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:3533

Zaaknummer: 12093556 VV EXPL 26-79

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: R.J. Michielsen en F.L. Bakker

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Partijen twisten over de vraag of gedurende de inloop- en uitlooptijd van de werkzaamheden aanspraak op salaris kan worden gemaakt. Klachtplicht.

Feiten

Stichting St. Anna Zorggroep (hierna: Anna) is een brede zorggroep die een ziekenhuis exploiteert in Geldrop en Eindhoven, vier woonzorgcentra in Geldrop en Heeze en een medisch sportgezondheidscentrum in Eindhoven. Werkneemster is vanaf 6 september 2010 tot 1 maart 2025 in dienst geweest bij Anna in de functie van medewerkster beddencentrale B. Op 18 juli 2022 heeft zij zich ziek moeten melden en vanaf 4 juli 2024 heeft zij recht op een WIA-uitkering. Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten met betrekking tot de beëindiging van het dienstverband met daarin een finalekwijtingsbepaling, waarin is uitgezonderd een eventuele loonvordering ter zake van de tijd die werkneemster voor en na afloop van een dienst aanwezig was. Werkneemster vordert te weinig betaald salaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en PLB-uren. Werkneemster is van oordeel dat zij gedurende de periode dat zij bij Anna werkzaam was, altijd vijftien minuten voor aanvang van de werktijd en vijftien minuten na afloop van de werktijd aanwezig moest zijn.

Oordeel

Ter onderbouwing heeft werkneemster verschillende WhatsApp-berichten overgelegd van (oud-)medewerkers van Anna. Zij is van mening dat zij recht heeft op betaling van de extra gewerkte tijd van dertig minuten per dag en vordert daarom te weinig betaald salaris en emolumenten over de jaren 2019 (vanaf 16 december) tot en met 2024. Werkneemster verwijst daarbij naar het arrest van de Hoge Raad van 13 september 2024, ECLI:NL:HR:2024:1161. Anna voert aan dat er in de situatie van het arrest schriftelijke planningsregels waren, waarin met betrekking tot de werktijden exact was bepaald dat de werknemer zich altijd tien minuten voor aanvang van de dienst diende te melden. Dit werd gezien als een instructie van de werkgever. Anna betwist dat er in de periode vanaf december 2019 tot eind 2024 een verplichting bestond voor werkneemster om vijftien minuten voor aanvang en vijftien minuten na afloop van de dienst aanwezig te zijn. De kantonrechter is van oordeel dat

voorbereidende werkzaamheden kunnen worden aangemerkt als (betaalde) arbeidstijd. Daarbij geldt wel dat er sprake moet zijn van een daadwerkelijk voorschrift van de werkgever en daadwerkelijke werkzaamheden. Het is aan de werknemer om te stellen en zo nodig te bewijzen dat daarvan sprake is. Volgens de kantonrechter is niet komen vast te staan dat er in het onderhavige geval sprake is van een voorschrift (in bijvoorbeeld een reglement) om vijftien minuten voor aanvang van de dienst aanwezig te zijn om de schoonmaak klaar te maken en na afloop nog vijftien minuten te blijven om de spullen op te ruimen. De stelplicht en bewijslast van de extra arbeidstijd en van het bestaan van een voorschrift liggen bij werkneemster en daar heeft zij niet aan voldaan. Alle vorderingen van werkneemster die zijn gebaseerd op de extra gewerkte tijd van in totaal dertig minuten per dag worden afgewezen. De kantonrechter komt niet toe aan een inhoudelijke behandeling van de nog door Anna gevoerde verweren dat werkneemster niet aan de klachtplicht van artikel 6:89 BW heeft voldaan en dat de vordering voor de transitievergoeding gelet op het bepaalde in artikel 7:686a lid 4 BW te laat is ingediend.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2478

Zaaknummer: 11786470 \ CV EXPL 25-5018

Rechters: J. Iding

Advocaten: I.T.F. van den Heuvel en F.J. van Wijk

Wetsartikelen: 6:89 BW, 6:119 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Afwijzing eis tot schorsing concurrentie- en/of relatiebeding, omdat die bedingen niet (geldig) lijken te zijn overeengekomen.

Feiten

Werknemer heeft vanaf 1 augustus 2022 via detachering en vanaf 1 april 2024 op grond van een arbeidsovereenkomst gewerkt voor Zker Projects B.V. in de functie van engineer medior. De arbeidsovereenkomst bevatte een concurrentiebeding en relatiebeding. Op 30 september 2024 heeft werknemer dit dienstverband opgezegd per 31 oktober 2024. Per 1 november 2024 is hij fulltime in dienst getreden bij een eerdere werkgever van hem. Desgevraagd heeft werknemer vanaf die datum ook nog werkzaamheden verricht voor Zker Projects voor 12 uur per week om lopende projecten af te ronden. Met ingang van 1 januari 2025 is hij weer volledig gaan werken voor Zker Projects in de functie van teamleider projecten in opleiding. Na vertrek van een collega is hij in augustus 2025 teamleider projecten geworden. In de (mondelijke) arbeidsovereenkomst van 1 januari 2025 is geen concurrentie- en relatiebeding opgenomen. In november 2025 heeft werknemer kenbaar gemaakt te overwegen als zelfstandig ondernemer verder te willen gaan. Zker Projects heeft daarop gereageerd door werknemer onder meer beperkingen op te leggen door overdracht van zijn verantwoordelijkheden aan een collega en hem te wijzen op een aantal bij naam genoemde klanten waarvoor hij niet zou mogen werken als zelfstandige en dat hij de eigen bijdrage voor zijn leaseauto zal moeten afkopen. Werknemer is het daar niet mee eens en meldt zich ziek. Mediation biedt geen soelaas. Eind november zegt werknemer de arbeidsovereenkomst op tegen 31 december 2025. Werknemer eist primair Zker Projects te gebieden zich met onmiddellijke ingang te onthouden van iedere handhaving van enig concurrentie- en/of relatiebeding tegenover hem nu tussen partijen geen geldig concurrentie- en/of relatiebeding (meer) bestaat. Subsidiar eist hij schorsing van het concurrentiebeding en meer subsidiar schorsing van concurrentie- en/of relatiebeding voor zover het hem beperkt in het verrichten van werkzaamheden voor of ten behoeve van Stedin en betaling van ten onrechte verrekende leaseautokosten, openstaande vakantiedagen en vakantietoeslag.

Oordeel

Het primair door werknemer gevorderde wordt afgewezen omdat de kantonrechter van oordeel is dat werknemer geen spoedeisend belang heeft. De reden hiervoor is dat, naar het zich laat aanzien, in de inmiddels beëindigde arbeidsovereenkomst tussen partijen geen (geldig) concurrentie- en/of relatiebeding is overeengekomen. Het betreft de arbeidsovereenkomst die partijen zijn aangegaan per 1 januari 2025. Die is niet schriftelijk aangegaan, wat een vereiste is voor de geldigheid van deze bedingen. Anders dan Zker Projects heeft aangevoerd, lijkt het voorshands geen voortzetting te zijn geweest van de eerdere arbeidsovereenkomst tussen partijen, waarin wel schriftelijk zulke bedingen waren opgenomen. Niet is in geschil dat werknemer recht heeft op loon over de maand december 2025, het vakantiegeld over die maand, en het brutoloon over 22,71 niet genoten vakantiedagen. Dat maakt dat deze eisen toewijsbaar zijn. Anders dan geëist worden de hiermee gemoeide bedragen niet vermeerderd met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. De reden hiervoor is dat thans niet vastgesteld kan worden of Zker Projects te laat is met de betaling, omdat zij zich beroept op verrekening met een substantieel afkoopbedrag aan eigen bijdrage voor de leaseauto. Verrekening is een vorm van betaling. Als het beroep op verrekening terecht is, dan lijken de door werknemer geëiste bedragen op die manier (grotendeels) te zijn voldaan. Dat kan nu echter niet worden vastgesteld gelet op het aangevoerde door werknemer dat het met hem gesloten leasecontract geen grondslag biedt om het afkoopbedrag bij hem in rekening te brengen en dat hij niet ingestemd heeft met de Zker Mobiliteitsregeling. Naar zijn aard is de kortgedingprocedure minder geschikt voor het leveren van bewijs op dit punt. De tegeneis van Zker Projects met betrekking tot het afkoopbedrag voor de eigen bijdrage van de leaseauto wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:3866

Zaaknummer: 12022750 VV EXPL 25-782

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: I.I.J. Slangen en B.C. Doolaard

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW, 7:653 BW en 237 Rv

RECHTSPRAAK

Tussenvonniss. Loonvordering. Arbeidsovereenkomst kwalificeert als oproepovereenkomst. Vastklikregeling niet nageleefd. Beroep op klachtplicht slaagt niet.

Feiten

Werknemer is in 2012 op basis van een arbeidsovereenkomst gaan werken voor Orca Design and Engineering Limited (hierna: Orca Limited). Werknemer stelt had hij in de jaren 2020 tot 2024 een contract had voor een vast aantal uur per week, maar dat hij niet het loon heeft gehad dat daarbij hoort. Hij eist in deze procedure € 218.753,02 bruto aan loon. Dat is berekend tot en met 23 september 2024, omdat werknemer per die datum een nieuwe baan had. Werknemer eist verder de wettelijke verhoging, wettelijke rente en een vergoeding van buitengerechtigde kosten. Omdat Orca Limited een bericht heeft gestuurd dat alle werknemers zijn overgegaan naar Orca Marine Design B.V. (hierna: Orca B.V.), heeft werknemer Orca B.V. ook gedagvaard. Hij vraagt om beiden hoofdelijk te veroordelen om zijn vorderingen te voldoen. Werkgever is het niet eens met de eis. Volgens hem was de afspraak steeds dat werknemer alleen de uren betaald kreeg die hij daadwerkelijk werkte en zo is dat in de praktijk ook altijd gedaan. Van dat loon op basis van de gewerkte uren werden kosten afgetrokken die werkgever voorschoot. Werknemer wist dit ook en heeft daar nooit over geklaagd. Na 25 april 2024 heeft werknemer geen recht meer op loon, omdat hij toen zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en onbereikbaar was. De kantonrechter neemt nog geen eindsbeslissing.

Oordeel

Wie is de werkgever?

Tijdens de zitting hebben gedaagden aangegeven dat Orca B.V. in 2024 de activiteiten van Orca Limited heeft overgenomen. De kantonrechter begrijpt daaruit dat er volgens de gedaagden sprake is van een overgang van onderneming. Dat zou betekenen dat de mogelijkheid om nog salaris van Orca Limited te eisen inmiddels is vervallen, omdat er bij de start van de procedure al meer dan een jaar was verstreken na de overgang. Werknemer heeft

nog geen gelegenheid gehad om op deze juridische interpretatie van het verweer te reageren. Dat mag hij alsnog doen. Mocht hij zich op het standpunt stellen dat er geen overgang van onderneming is, dan mag hij zich erover uitlaten wat dit betekent voor zijn eisen ten opzichte van Orca B.V.

Werknemer werkte op basis van een oproepovereenkomst

De eis van werknemer is gebaseerd op de stelling dat hij werkte op basis van een arbeidsovereenkomst met een vaste urenomvang. Werkgever betwist dit. Hij stelt dat werknemer alleen voor de uren die hij werkte betaald kreeg. De kantonrechter begrijpt daaruit dat er volgens werkgever sprake was van een oproepcontract. Het moet voor werknemer op basis van de loonstroken en de wisselende uitbetalingen duidelijk zijn geweest dat hij alleen de opgegeven uren betaald kreeg. Hij heeft daar nooit tegen geprotesteerd. Daaruit maakt de kantonrechter op dat het voor beide partijen duidelijk was dat de onduidelijke overeenkomst zo moet worden uitgelegd dat alleen gewerkte uren betaald werden. Daarom oordeelt de kantonrechter dat er sprake is van een oproepovereenkomst.

Werknemer moet concreet maken wat zijn eis is

De eis van werknemer gaat uit van de stelling dat hij op basis van een contract met een vaste urenomvang werkt voor werkgever. De kantonrechter volgt die stelling dus niet. Werknemer krijgt de gelegenheid om concreet te maken wat dit betekent voor zijn eis. Het ligt op zijn weg om uit te rekenen welk loon hij had moeten krijgen en wat het verschil is met het loon dat hij heeft gehad.

Het beroep op de klachtplicht gaat niet op

Werkgever heeft aangevoerd dat werknemer nooit heeft geklaagd en er al die jaren op deze manier is gewerkt. Tijdens de zitting heeft hij bevestigd dat dit moet worden gezien als een beroep op de klachtplicht. De klachtplicht heeft een heel ingrijpend gevolg, aangezien alle rechten van werknemer om zich op de vastklikregeling te beroepen dan vervallen. Het enige concrete nadeel dat werkgever heeft van het late klagen van werknemer, is dat dit financieel grote gevolgen kan hebben, omdat hij werknemer waarschijnlijk zal moeten betalen voor uren die hij niet heeft gewerkt. De kantonrechter vindt de financiële gevolgen voor werkgever niet zwaar genoeg wegen voor een geslaagd beroep op de klachtplicht. Werkgever heeft tijdens de zitting ook nog aangevoerd dat werknemer zich niet beschikbaar heeft gehouden voor meer uren. Dat maakt voor een beroep op de vastklikregeling echter niet uit, blijkt uit de wetsgeschiedenis. Werknemer krijgt dus eerst de gelegenheid om te laten weten hoeveel loon hij eist op basis van het niet-naleven van de vastklikregeling. Werkgever mag daar uiteraard op reageren. Voor het berekenen van (eventueel) achterstallig loon, is het ook van belang om

vast te stellen hoeveel loon er al is betaald.

Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst niet opgezegd per 25 april 2024

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst per WhatsApp niet heeft opgezegd omdat werkgever er alleen gerechtvaardigd op mag vertrouwen dat een werknemer zijn arbeidsovereenkomst opzegt als de werknemer dat duidelijk en ondubbelzinnig verklaart. Werkgever heeft dat niet gecheckt. De kantonrechter verwijst de zaak naar de rolzitting van woensdag 6 mei 2026.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4481

Zaaknummer: 11825107 CV EXPL 25-16851

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.B. Kloosterman en A.M.M. de Waal

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW, 6:89 BW, 7:626 BW, 7:628 BW en 7:628a BW en 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Is er sprake van een opzegverbod wegens OR-lidmaatschap en/of arbeidsongeschiktheid en is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever? Bekrachtiging beschikking kantonrechter.

Feiten

Werkneemster is op 15 januari 2020 voor bepaalde tijd in dienst getreden van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV), bij de divisie handhaving in de functie van handhavingsdeskundige. Zij was fulltime werkzaam tegen een salaris van € 4.040,19 per maand, excl. emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst was de Cao UWV van toepassing. Werkneemster is ruim drie weken na indiensttreding ziek uitgevallen in verband met (onder meer) een CVA (beroerte). Zij ondervond als gevolg daarvan diverse klachten. Op 28 februari 2021 meldde zij zich volledig hersteld. Medio 2022 is werkneemster aangesteld als lid van de onderdeelcommissie van de ondernemingsraad (hierna: OC-lid). Het UWV verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op (primair) de g-grond, met toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster is met diverse personen binnen werkgeefster in conflict geraakt, onder wie achtereenvolgens drie leidinggevenden. Partijen hebben tot drie keer toe mediation ingezet, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 augustus 2025 en het UWV veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 8.1778,13 bruto. De kantonrechter overwoog dat er weliswaar sprake was van een opzegverbod wegens het lidmaatschap van de OC, maar dat het verzoek daarmee geen verband houdt. Volgens de kantonrechter was er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, waardoor een vruchtbare samenwerking niet meer tot de mogelijkheden behoort. Werkneemster verzoekt in hoger beroep onder meer (i) een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst in strijd met het opzegverbod is geëindigd, (ii) herstel van de arbeidsovereenkomst, (iii) betaling van een schadevergoeding en (iv) een billijke vergoeding van € 95.000 bruto.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Als het hof zou menen dat werkneemster nog wel arbeidsongeschikt was ten tijde van het ontbindingsverzoek, dan heeft de kantonrechter terecht geoordeeld dat

dit verzoek geen verband hield met die arbeidsongeschiktheid. Als de feiten en omstandigheden die verband houden met de arbeidsongeschiktheid worden weggedacht, is er nog voldoende over om tot een verstoorde arbeidsverhouding te concluderen. De kiem van het conflict ligt bij de problemen die zijn ontstaan tussen werkneemster en haar teamleider, nadat zij op eigen verzoek naar zijn team was overgeplaatst en toegetreden was tot de OC. Het hof overweegt dat – hoewel uit het advies van de bedrijfsarts volgt dat werkneemster nog steeds beperkingen ervoer – op dat moment volgens diezelfde arts geen sprake meer was van ziekte of gebreken die aan volledige hervatting in de eigen functie in de weg stonden. Waar het om gaat voor de vraag of er sprake is van een opzegverbod, is of werkneemster op 18 maart 2025 (de datum van het ontbindingsverzoek) geheel dan wel gedeeltelijk arbeidsongeschikt was. Bij gebreke van een deskundigenoordeel of second opinion, vormt het advies van de bedrijfsarts van 5 november 2024 een sterke aanwijzing dat zij op die datum arbeidsgeschikt was. Het hof overweegt, dat hoewel aan werkneemster kan worden toegegeven dat haar toetreding tot de OC het moment is geweest waarop de verstoring van de arbeidsverhouding is geëscaleerd, het hof niet kan vaststellen dat deze verstoring samenhangt met dit lidmaatschap. Naar het oordeel van het hof is de verstoring van de arbeidsrelatie veeleer het gevolg van het grote wantrouwen waarmee werkneemster (managers/leidinggevenden, maar ook artsen van) het UWV tegemoet is getreden. Daardoor heeft zij iedere actie van (managers/leidinggevenden van) het UWV als negatief ervaren en daarop gehandeld, naar het oordeel van het hof, zonder dat daarvoor voldoende grond bestaat. Het hof onderschrijft het standpunt van het UWV: nu werkneemster in eerste aanleg heeft erkend dat de arbeidsrelatie verstoord is en herplaatsing een gepasseerd station is, ligt – zonder nadere toelichting over wat de situatie inmiddels anders maakt – herplaatsing niet in de rede. Het hof overweegt dat er geen sprake is van een ontbinding ondanks een opzegverbod, en dat ook overigens geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van UWV. Voor een schadevergoeding wegens privacyschending is dan volgens het hof geen plaats, daargelaten hoe deze vergoeding zich verhoudt tot de gevorderde billijke vergoeding. Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van het UWV is er ook geen reden om een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:557

Zaaknummer: 200.359.733/01

Rechters: M.J. van der Ven, R.G.C. Veneman en B. Barentsen

Advocaten: M.B. van Voorthuizen en E.C. van Fenema

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Na wijziging van eis vordert werknemer veroordeling van werkgever tot betaling van buitengerechtelijke kosten, wettelijke verhoging en proceskosten.

Feiten

Werknemer is op 17 maart 2014 in dienst getreden in de functie van commercieel directeur. De arbeidsovereenkomst bevat een bepaling met betrekking tot de toekenning van een bonus, waarbij is aangegeven dat werkgever een discretionaire bevoegdheid heeft. Werknemer heeft in april 2022, april 2023 en april 2024 over de daaraan voorafgaande periode een prestatiebonus van 18% van zijn brutojaarsalaris ontvangen. De bedrijfsresultaten over 2024 hebben ertoe geleid dat werkgever heeft besloten om geen volledige bonus aan zijn werknemers uit te keren. De bonus over 2024 is vastgesteld op 9% van het brutojaarsalaris. Bij e-mail van 28 april 2025 heeft werkgever aan zijn werknemers bericht dat zij in aanmerking komen voor maximaal 50% van het maximale bonuspercentage. Werknemer heeft dit bericht niet gezien. Werknemer heeft zich op 29 mei 2024 ziekgemeld en is nog steeds arbeidsongeschikt. Werkgever was in eerste instantie niet bereid om de bonus over 2024 aan werknemer uit te keren, omdat hij in 2024 geen bijdrage had geleverd aan de bedrijfsresultaten. In mei respectievelijk juli en november 2025 heeft werkgever betalingen gedaan en daarmee voldaan aan de verplichtingen tot betaling van de prestatiebonus inclusief rente. Werknemer vordert betaling van (i) de buitengerechtelijke kosten, (ii) de kosten van deze procedure en (iii) de wettelijke verhoging van 50%.

Oordeel

Vast staat dat werkgever de bonus van € 12.115,95 heeft uitgekeerd. Na wijziging van eis vordert werknemer thans enkel nog een veroordeling van werkgever tot betaling van buitengerechtelijke kosten, wettelijke verhoging en proceskosten. Werknemer heeft voldoende gesteld en onderbouwd dat buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht. Deze werkzaamheden waren kennelijk nodig voor werkgever om tot betaling over te gaan. Werknemer heeft daarom recht op een vergoeding voor de kosten van die werkzaamheden. De kantonrechter ziet gelet op de omstandigheden van het geval aanleiding

om tot matiging tot nihil van de wettelijke verhoging over te gaan. Het gaat hier niet om uitkering van het reguliere (maandelijks uit te betalen) loon, maar om een fors bonusbedrag dat jaarlijks wordt uitbetaald. Ook acht de kantonrechter relevant dat de wettelijke (vertragings)rente over de bonus op eigen initiatief van werkgever reeds met de betaling van het laatste deel van de bonus is uitgekeerd. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:3505

Zaaknummer: 11778013 CV EXPL 25-2980

Rechters: Piëtte

Advocaten: M.M.A.M.N. van der Meulen en J.A. Macken

Wetsartikelen: 6:96 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Chane Terminal Botlek B.V. veroordeelt tot betaling dwangsom vanwege nalaten rectificatie. Geen dwangsommen verbeurd in verband met wedertewerkstelling.

Feiten

Werknemer werkt bij Chane Terminal Botlek B.V. (hierna: Chane) in de functie van shiftmanager. Werknemer is in november 2025 op non-actief gesteld. In een kortgedingprocedure heeft werknemer gevorderd dat Chane werknemer weer toelaat tot zijn werkzaamheden en een rectificatie verstuurt, en dat Chane werknemer niet mag beperken of hinderen in de uitoefening van zijn werkzaamheden voor de ondernemingsraad. De vorderingen van werknemer zijn toegewezen. Partijen verschillen van mening over de uitleg van de veroordeling tot wedertewerkstelling en daarmee samenhangend de vraag of de dwangsommen zijn verbeurd. Verder wil werknemer (onder meer) dat de dwangsommen worden verhoogd en dat Chane wordt veroordeeld tot betaling van de al verbeurde dwangsommen. Chane vindt dat alle vorderingen moeten worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van voldoende spoedeisend belang zijdens werknemer, aangezien Chane het vonnis van begin 2025 nog niet is nagekomen. Volgens werknemer moet Chane hem zonder enige voorwaarde weer toelaten tot het werk. Het gaat hier in de kern om de vraag of Chane dwangsommen heeft verbeurd. De executierechter moet in dat geval beoordelen of de voorwaarden waaronder de dwangsom is verschuldigd, zijn vervuld, waarbij de executierechter nadrukkelijk niet tot taak heeft de door de – in dit geval – kortgedingrechter besliste rechtsverhouding zelfstandig opnieuw te beoordelen. Doel en strekking van de veroordeling is dat werknemer weer aan het werk kan omdat er - naar het voorlopige oordeel van de kortgedingrechter - geen zwaarwegende omstandigheden zijn die een op non-actiefstelling rechtvaardigen. Werknemer kan in zoverre worden gevolgd dat aan de veroordeling tot wedertewerkstelling in principe geen voorwaarde is verbonden. Uit het vonnis volgt dat (voorbereidende) gesprekken nodig zijn om de wedertewerkstelling zo soepel mogelijk te laten verlopen. De kortgedingrechter heeft ook nadrukkelijk overwogen dat hij

ervan uitgaat dat beide partijen zich daarvoor zullen inspannen. De uitleg die aan het vonnis moet worden gegeven is dat partijen ten minste een voorbereidend overleg moeten hebben voordat werknemer daadwerkelijk op de werkvloer kan terugkeren.

Op 17 februari 2026 heeft Chane werknemer uitgenodigd voor een gesprek. Chane heeft een gesprek onder begeleiding van een mediator voorgesteld, werknemer wilde dit niet. Vervolgens is tussen partijen gecorrespondeerd over hoe en wanneer een gesprek zal plaatshebben. Tijdens de zitting is gebleken dat er inmiddels, voorafgaand aan de zitting op 10 maart 2026, een gesprek tussen partijen heeft plaatsgevonden. Dit heeft even geduurd maar er is niet gebleken dat dit een van de partijen valt aan te rekenen. Partijen hebben onder meer afgesproken dat werknemer binnen enkele dagen het werk zal hervatten. Verdere gesprekken zullen 'on the job' plaatshebben. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter betekent dit dat Chane vooralsnog geen dwangsommen heeft verbeurd wat betreft de veroordeling tot wedertewerkstelling. Ten aanzien van de rectificatie die Chane had moeten versturen, concludeert de kantonrechter dat Chane zich zorgen maakt over het effect van de rectificatie en welke gevolgen dat voor werknemer heeft. Hieruit kan worden afgeleid dat Chane het in feite niet eens is met deze veroordeling, in die zin dat de rectificatie naar alle medewerkers moet worden gestuurd. Dat is iets anders. Werknemer heeft overigens aangevoerd dat hij juist wil dat de rectificatie naar alle medewerkers wordt gestuurd omdat hij breed bekend is binnen Chane vanwege zijn OR-voorzitterschap. Gelet op het voorgaande is de conclusie dat Chane na de betekening van het vonnis en de aanzegging van de dwangsommen niet aan deze veroordeling heeft voldaan, terwijl zij dat wel had moeten doen. Dit betekent dat Chane in verband hiermee dwangsommen heeft verbeurd. Het gaat om in totaal € 5.000. Voor een verhoging van de dwangsommen, als extra prikkel, ziet de kantonrechter onvoldoende aanleiding. Er zijn inmiddels afspraken gemaakt over terugkeer op de werkvloer en de rectificatie die moet worden verstuurd. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:3600

Zaaknummer: 12126316 VV EXPL 26-127

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: M.J. Aantjes en D. Schuurman

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werknemer Connexxion Openbaar Vervoer N.V. dient studiekosten voor opleiding buschauffeur terug te betalen; het betreft een startkwalificatie die werknemer heeft behaald voorafgaand aan het verrichten van de werkzaamheden.

Feiten

In augustus 2023 is tussen Connexxion Openbaar Vervoer N.V. (hierna: Connexxion) en werknemer een opleidingsovereenkomst tot stand gekomen voor een basisopleiding buschauffeur. In de opleidingsovereenkomst spreekt Connexxion de intentie uit om met werknemer, als hij de opleiding met goed gevolg heeft afgerond en zijn inzet en gedrag tijdens de opleidingsperiode als goed is beoordeeld, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan. Na afronding van de opleiding heeft werknemer een arbeidsovereenkomst getekend voor bepaalde tijd als chauffeur. Op 9 februari 2024 heeft werknemer een gesprek gehad met zijn teammanager en een HR-adviseur over het feit dat hij niet meer in het bezit zou zijn van een geldig autorijbewijs. Bij brief van 9 februari 2024 heeft Connexxion daarom de arbeidsovereenkomst van rechtswege beëindigd met ingang van 12 februari 2024. Daarbij is hem aangezegd dat hij de opleidingskosten van € 4.565,00 dient terug te betalen. Connexxion vordert veroordeling van werknemer tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten, wettelijke rente en de proceskosten. Werknemer voert verweer en voert – kort samengevat – aan dat de opleidingsovereenkomst een verkapte arbeidsovereenkomst is. Op grond van artikel 7:611a lid 2 BW en artikel 50 van de cao moet Connexxion opleidingen kosteloos verstrekken aan haar werknemers en is het studiekostenbeding op grond van artikel 7:611a lid 4 BW nietig.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op vragen van de kantonrechter heeft werknemer geantwoord dat hij gedurende de opleidingsovereenkomst geen personen heeft vervoerd, maar alleen in het kader van de opleiding op de bus heeft gereden. Werknemer heeft derhalve geen werkzaamheden uitgevoerd die behoren bij de functie van buschauffeur en waarop Connexxion haar organisatie heeft gebaseerd, te weten het vervoeren van personen.

Werknemer heeft derhalve geen werkzaamheden verricht ten behoeve van Connexxion, ook niet later in de opleiding, onder supervisie van de opleider. De opleiding betrof dan ook een periode waarin hij enkel zijn startkwalificatie als buschauffeur heeft behaald. Zonder die kwalificatie was hij niet bevoegd om op de bus te rijden. Nu werknemer geen arbeid heeft verricht, is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst. De door werknemer aangehaalde vergelijking van de rijopleiding voor buschauffeur met de beroepsopleiding van een advocaat in opleiding gaat dan ook niet op. De beroepsopleiding advocatuur wordt door de Hoge Raad beschouwd als een opleiding *tijdens* het werk. Een advocaat-stagiair dient bij de start van de beroepsopleiding reeds te beschikken over een afgeronde WO-opleiding rechten (de startkwalificatie). Zonder deze opleiding kan iemand niet in dienst treden als advocaat-stagiair. De opleiding tot buschauffeur is, net zoals de WO-opleiding rechten, een opleiding *voor* het werk (startkwalificatie), waarbij geldt dat tijdens de opleiding, zoals hiervoor overwogen, geen arbeid wordt verricht. De conclusie is dan ook dat de opleidingsovereenkomst niet kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. Het beroep van werknemer op het bepaalde in artikel 7:611a lid 2 en lid 4 BW en het bepaalde in artikel 50 van de cao gaan dan ook niet op. Deze voorschriften gelden immers alleen wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst, die ten tijde van de opleiding niet bestond. Het studiekostenbeding waarnaar in de opleidingsovereenkomst wordt verwezen, is dan ook niet nietig. Dat Connexxion later werkgever is geworden van werknemer, maakt het voorgaande niet anders. De wettelijke rente wordt toegewezen. De vordering tot betaling van de buitengerechtelijke kosten is – zij het gematigd – toewijsbaar. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:3743

Zaaknummer: 11844988 / CV 25-11297

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: mr. E.J.M. van Hal en M. Kluit

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft terecht een loonstop opgelegd, omdat werknemer onvoldoende meewerkte aan zijn re-integratie door niet te verschijnen op de gesprekken van de geadviseerde stepped-mediation.

Feiten

Werknemer is in 2021 in dienst getreden bij werkgeefster. Per 9 september 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld. Werkgeefster heeft de loonbetaling van werknemer op 24 april 2025 stopgezet, omdat werknemer onvoldoende meewerkte aan zijn re-integratie. In de zomer van 2025 is het loon van werknemer weer (door)betaald. De bedrijfsarts heeft in juli 2025 geadviseerd stepped-mediation in te zetten. Werknemer is echter niet verschenen op de uitnodigingen van de mediator. Werkgeefster heeft vanaf oktober 2025 de loonbetaling van werknemer stopgezet. In onderhavige procedure vordert (de bewindvoerder van) werknemer (door)betaling van het (achterstallig) loon van werknemer, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft tijdens ziekte recht op loon. Hij heeft dat recht niet (onder meer) voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door werkgeefster of door een door haar aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop zijn gericht om werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten (artikel 7:629 lid 3 sub d BW). De bedrijfsarts heeft (stepped) mediation geadviseerd voor de re-integratie van werknemer. Werknemer had daaraan moeten meewerken. Dat heeft hij niet gedaan. Er is niet gebleken van een deugdelijke grond voor werknemer waarom hij niet is verschenen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de gemachtigde van de bewindvoerder verklaard dat werknemer geestelijke problemen heeft en dat er daarom geen onwil maar onmacht bij werknemer is. De kantonrechter overweegt dat de omstandigheid dat werknemer geestelijke problemen heeft, op zichzelf nog niet betekent dat hij niet kon meewerken aan een mediationgesprek. Naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter was werknemer daarom gerechtigd het loon stop te zetten vanaf oktober 2025. Daar komt bij dat de mediator werknemer meermaals heeft gewaarschuwd voor

deze sanctie als hij niet zou meewerken aan de mediation en dat het niet meewerken aan het re-integratietraject eerder ook al had geleid tot consequenties voor het loon van werknemer. Werknemer was dus een gewaarschuwd man. De bewindvoerder voert nog aan dat niet de mediator, maar werkgeefster de loonstop had moeten aankondigen. Daarin wordt hij niet gevolgd. Het gaat erom dat de waarschuwing voor de loonstop werknemer heeft bereikt. Dat is het geval. De kantonrechter wijst derhalve de vorderingen van de bewindvoerder af.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:2730

Zaaknummer: 12066632 VV EXPL 26-8 (E)

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: C.G.A. Mattheussens en H.Th.A. Nijkamp

Wetsartikelen: 7:629 lid 1 BW en 7:629 lid 3 sub d BW

RECHTSPRAAK

Opgelegde loonopschorting bij zieke werknemer is onterecht nu de schriftelijke aankondiging hiervan onduidelijk is.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2022 in dienst bij werkgever in de functie van Senior Quality Coördinator. Sinds 30 januari 2025 is werknemer arbeidsongeschikt. Sinds 1 december 2025 heeft werknemer geen loon ontvangen. Op 31 december 2025 heeft werkgever schriftelijk aan werknemer laten weten dat zij de betaling van het loon opschort omdat werknemer volgens werkgever niet meewerkt aan de noodzakelijke en verplichte re-integratieafstemming, waaronder de evaluatie van het arbeidsdeskundig rapport en de actualisatie van het plan van aanpak. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer (door)betaling van haar (achterstallig) loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 7:629a lid 1 BW moet een werknemer die betaling van het loon eist over een periode van arbeidsongeschiktheid een deskundigenverklaring van het UWV overleggen. Deze verplichting geldt in principe niet in kort geding (HR 14 september 2018, ECLI:NL:HR:2018:1673). Hoewel een deskundigenoordeel in deze zaak mogelijk duidelijkheid kan geven over de vraag of werknemer in staat is rechtstreeks contact te onderhouden met werkgever, heeft werknemer zoveel spoed bij haar eis dat de uitkomst van een deskundigenoordeel niet kan worden afgewacht. Ten aanzien van de opschorting van het loon oordeelt de kantonrechter als volgt. Wat betreft het loon van december 2025 en de dertiende maand, die in december wordt betaald, geldt dat deze al betaald hadden moeten zijn op het moment dat de opschorting van het loon werd aangekondigd. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat zij het loon altijd op de 22e of 23e van de maand betaald krijgt, terwijl de opschorting van het loon werd aangekondigd op 31 december 2025. De reden voor opschorting volgt daarnaast onvoldoende uit de e-mail van 31 december 2025. Werkgever benoemt dat het geven van inlichtingen nodig is om het recht op loon te kunnen vaststellen. Werkgever beroept zich blijkbaar op het bepaalde in artikel 7:629 lid 6 BW. In dat artikel gaat het om het niet nakomen van controlevoorschriften die de

werkgever in staat stellen te controleren of de werknemer daadwerkelijk ziek is. De arbeidsongeschiktheid als zodanig staat tussen partijen echter niet ter discussie. Het lijkt hier eerder te gaan om een opschorting op basis van artikel 7:629 lid 3 onder d BW: het niet willen meewerken aan redelijke voorschriften om een werknemer in staat te stellen te re-integreren, in welk geval het loon kan worden *stopgezet*. Het is echter aan de werkgever, in dit geval werkgeefster, om duidelijk te maken waar zij zich op beroept en dit heeft zij met haar e-mail van 31 december 2025 onvoldoende gedaan. Voor zover werkgeefster bedoeld heeft dat de opschorting van het loon ziet op het niet willen aangaan van een persoonlijk gesprek over de re-integratie, is deze eis niet redelijk. Er is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter derhalve onvoldoende grond voor opschorting van het loon. De kantonrechter vindt het wel billijk de wettelijke verhoging te matigen tot nihil, omdat de voortgang van de re-integratie wel besproken moet worden door werkneemster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:3608

Zaaknummer: 12049155 VV EXPL 26-14

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: C.P. Zwaanswijk, J. Peters en R.J. Michielsen

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 en 6 BW en 7:629a lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar door druk uit te oefenen op zieke werknemer, hem ten onrechte een loonstop op te leggen en een ontbindingsprocedure te starten. Toch geen billijke vergoeding, omdat het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid niet is veroorzaakt door de situatie op het werk.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2010 werkzaam bij Shannon Machines B.V. (hierna: Shannon), laatstelijk in de functie van machinebouwer. Op 24 augustus 2022 heeft werknemer zich via WhatsApp ziekgemeld bij Shannon. De vrouw van werknemer heeft diezelfde dag gemeld dat werknemer per ambulance naar het ziekenhuis is gebracht. In de ziekteperiode heeft Shannon werknemer meerdere schriftelijke waarschuwingen gegeven vanwege aanhoudende overtredingen van het huisreglement en de Wet Poortwachter in verband met het niet telefonisch bereikbaar zijn en het niet komen opdagen bij gesprekken. Werknemer stelt op zijn beurt dat Shannon veel druk op hem heeft uitgeoefend. Verder heeft Shannon gedurende deze periode een loonstop opgelegd, die later in kort geding onrechtmatig is verklaard. Ook een door Shannon ingediend ontbindingsverzoek op grond van ernstig verwijtbaar handelen heeft de kantonrechter afgewezen. Shannon heeft uiteindelijk met toestemming van het UWV per 23 augustus 2024 de arbeidsovereenkomst opgezegd op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter verzocht hem een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter heeft dit verzoek van werknemer afgewezen. Werknemer komt tegen deze beslissing in hoger beroep. Werknemer heeft in hoger beroep aangevoerd dat de kantonrechter bij zijn beoordeling had moeten betrekken dat Shannon ten onrechte officiële waarschuwingen heeft gegeven, dat zij druk op werknemer uitoefende door te dreigen met een loonstop als hij niet naar afspraken kwam, terwijl Shannon wist dat werknemer ernstig ziek was. De loonstop is uiteindelijk ook – ten onrechte – opgelegd. Ook is werknemer van mening dat aan Shannon een ernstig verwijt kan worden gemaakt van het ontstaan van het conflict in 2022, onder meer door aan hem een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor te leggen en door in januari 2023 de ontbindingsprocedure te beginnen op grond van ernstig verwijtbaar

handelen van werknemer.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Naar het oordeel van het hof kan Shannon een verwijt worden gemaakt van het ontstaan van het conflict. Het moet voor Shannon al op 24 augustus 2022 duidelijk zijn geweest dat werknemer serieuze medische problemen had (of zou kunnen hebben). Hij is die dag immers per ambulance naar het ziekenhuis vervoerd. Een week later heeft Shannon werknemer al een officiële waarschuwing gegeven die deels erop was gebaseerd dat werknemer de formaliteiten rondom de ziekmelding niet in acht had genomen en deels op gedragingen van werknemer die dateren uit augustus 2021 (een jaar eerder). De tweede officiële waarschuwing heeft Shannon ruim een week later laten uitgaan, zonder het advies van de bedrijfsarts af te wachten. Het hof begrijpt dat het voor Shannon zeer frustrerend was dat werknemer iedere vorm van contact afhield, maar zij had moeten begrijpen dat de grote druk die zij op dat moment op werknemer uitoefende, niet bevorderlijk was. Shannon is er vervolgens bij werknemer op blijven aandringen dat hij op kantoor moest komen voor een gesprek. Het opleggen van een loonstop (een zeer ingrijpende maatregel met alle gevolgen van dien) omdat werknemer één keer niet op een gesprek is gekomen, acht het hof een veel te zwaar middel. Verder heeft Shannon in de periode november 2022 tot en met januari 2023 ertoe bijgedragen dat het arbeidsconflict in stand is gebleven. Zij heeft in die periode vergaande maatregelen die tot nadelige consequenties voor werknemer zouden leiden getroffen om de ontstane impasse te doorbreken (vaststellingsovereenkomst, ontbindingsprocedure wegens verwijtbaar handelen van werknemer) zonder (door de bedrijfsarts) te (laten) onderzoeken in hoeverre de weigerachtige houding van werknemer te wijten zou kunnen zijn aan zijn medische toestand en zonder minder vergaande mogelijkheden te beproeven om de impasse te doorbreken. Al deze omstandigheden bij elkaar nemend is het hof van oordeel dat Shannon ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dit leidt echter niet tot het oordeel dat Shannon een billijke vergoeding aan werknemer is verschuldigd. Werknemer heeft namelijk niet gesteld dat het ontstaan van zijn arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door de situatie op het werk. Uit de stukken blijkt ook dat zijn ziekte te maken had met persoonlijke problematiek, waaronder rouwverwerking. In de eerste periode van de arbeidsongeschiktheid (tot maart 2023) heeft de handelwijze van Shannon een negatieve invloed gehad op het herstel, maar werknemer heeft niet onderbouwd op welke wijze Shannon in de periode vanaf maart 2023 zou hebben bijgedragen aan het voortduren van zijn arbeidsongeschiktheid. Hij heeft bovendien niet (gemotiveerd) gesteld dat de arbeidsovereenkomst niet zou zijn beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid indien de verwijtbare gedragingen van Shannon niet hadden plaatsgevonden. Uit andere door werknemer overgelegde stukken, zoals het deskundigenrapport en de brieven van zijn

behandeld psycholoog, volgt dit ook niet. Het hof bekrachtigt daarom de beslissing van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:536

Zaaknummer: 200.354.485/01

Rechters: C.A. Joustra, M. Verkerk en P.Th. Sick

Advocaten: N.M. Fakiri en L. Mannetje 't

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Directeur maakt eigen achterstallig salaris van ruim € 48.000 aan zichzelf over, zonder overleg met werkgever. Ontslag op staande voet terecht gegeven. Directeur hoeft bedrag niet terug te betalen.

Feiten

Werknemer is als directeur in dienst van werkgeefster. Op 30 september 2025 heeft hij zonder voorafgaand overleg een bedrag van € 48.854,40 uit hoofde van achterstallig salaris aan zichzelf overgemaakt. Naar aanleiding daarvan is hij op 1 oktober 2025 op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het ontslag, maar doet diverse verzoeken die verband houden met dit, in zijn ogen onterechte, ontslag. Werkgeefster vordert onder meer terugbetaling van het bedrag van € 48.854,40.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet rechtsgeldig

De eerste vraag die beantwoord dient te worden, is of werknemer terecht op staande voet is ontslagen. Geoordeeld wordt dat een dringende reden aanwezig is. De betaling heeft plaatsgevonden zonder voorafgaand overleg en ook zonder dat de betreffende betaling voorkwam in het pdf-bestand dat normaliter werd aangeleverd over de salarisbetalingen. Van belang is dat het een vermeende vordering betreft die ziet op een periode waarbij het bedrijf in een opstartfase was en er al wel werkzaamheden werden verricht door werknemer. In die periode is er kennelijk voor gekozen om betalingen door middel van een lumpsum te laten plaatsvinden en pas op een later moment is overgegaan op betalingen van nettobedragen onder inhouding van loonbelasting. Dat werknemer aanspraak maakte op betaling van achterstallig salaris over deze periode is eerst schriftelijk duidelijk gemaakt in een brief van 29 augustus 2025 van zijn advocaat. Ter zitting is duidelijk geworden dat de advocaat van werkgeefster vervolgens contact heeft opgenomen met de advocaat van werknemer om deze en vele andere kwesties die tussen partijen liepen te bespreken. Door deze besprekingen niet af te wachten, maar zonder overleg het bedrag van € 48.854,40 naar zichzelf over te maken,

heeft werknemer op ernstige wijze zijn vertrouwenspositie als directeur geschonden. Werknemer bekleedde als directeur een sleutelpositie in het bedrijf en had onbeperkte volmacht tot het doen van betalingen. Een dergelijke positie gaat gepaard met een grote verantwoordelijkheid. Werkgeefster moet er blindelings op kunnen vertrouwen dat haar directeur in dergelijke gevallen niet eigenmachtig substantiële bedragen naar zichzelf overmaakt. Het ontslag op staande voet is terecht gegeven. Het handelen van werknemer wordt tevens aangemerkt als ernstig verwijtbaar, waardoor hij geen recht heeft op de transitievergoeding.

Geen terugbetaling achterstallig salaris

De vordering tot terugbetaling van het achterstallig salaris zal worden afgewezen. Werknemer heeft door overlegging van zijn bankafschriften alsmede de jaarrekening van werkgeefster en zijn salarisstroken inmiddels genoegzaam onderbouwd dat hem een bedrag van € 48.854,40 aan achterstallig salaris toekwam. Werkgeefster heeft hier onvoldoende tegen ingebracht.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:3727

Zaaknummer: 11936149 \ EA VERZ 25-1229

Rechters: I.M. Bilderbeek

Advocaten: M.G. Jansen, T.R. Dalmolen en J.H. Hagoort

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

RECHTSPRAAK

Terechte loonstop na weigering arbeidsongeschikte werknemer om met werkgever in gesprek te gaan. Uit stukken bedrijfsarts kan niet worden afgeleid dat werknemer medisch gezien niet in staat was naar kantoor te komen voor gesprek.

Feiten

Werknemer is sinds 15 januari 2021 in dienst bij werkgeefster als medewerker schoonmaakonderhoud. Werknemer zegt dat hij op 28 augustus 2025 is uitgelopen op de werkvloer en dat hij bij dit ongeval met zijn hoofd tegen een container is aangekomen en zijn enkel heeft gekneusd. Werknemer heeft nog enkele dagen gewerkt, maar kreeg steeds meer last van hoofdpijn en heeft zich ziekgemeld. Werkgeefster heeft werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 3 februari 2026 op het kantoor in Alphen aan den Rijn. Werknemer heeft aangegeven dat een gesprek medisch niet verantwoord is vanwege aanhoudende misselijkheid, braken en migraine. Werkgeefster heeft daarop geantwoord dat als werknemer niet zou komen er een loonstop zou worden ingevoerd, dat er contact was geweest met de bedrijfsarts en dat volgens de bedrijfsarts een gesprek prima kon. Werknemer is niet verschenen. Werkgeefster heeft per 3 februari 2026 de loonbetaling stopgezet, omdat werknemer volgens werkgeefster, door niet met haar in gesprek te gaan, de re-integratie belemmerde. Tussen partijen is in geschil of deze loonstop terecht is toegepast.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag die moet worden beantwoord is of de oproep voor een gesprek op het kantoor in Alphen aan den Rijn kan worden beschouwd als een redelijk voorschrift, waaraan werknemer gevolg had moeten geven. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter kon werkgeefster in redelijkheid verlangen dat het gesprek op de locatie in Alphen aan den Rijn zou plaatsvinden. Werkgeefster heeft tijdens de zitting toegelicht dat zij het gesprek wilde voeren in een ruimte waar dat ongestoord zou kunnen. De locatie in Rotterdam, waar werknemer normaal werkt, beschikt volgens werkgeefster niet over zo'n ruimte en de locatie in Alphen aan den Rijn wel. Werknemer heeft dit niet betwist. Werknemer heeft aangegeven dat hij om medische redenen niet in staat is naar de locatie in

Alphen aan den Rijn te reizen. Uit de (in deze procedure) overgelegde stukken van de bedrijfsarts kan dit niet worden afgeleid. In de terugkoppeling van de bedrijfsarts is opgenomen dat werknemer in verband met zijn welbevinden en vervoersproblemen het gesprek graag bij hem thuis of ergens halverwege wilde inplannen en de bedrijfsarts heeft daarbij aangegeven dat werknemer met werkgeefster zou kunnen bespreken wat hierin haalbaar was. Daaruit kan echter niet worden afgeleid dat de bedrijfsarts de locatie Alphen aan den Rijn zou hebben uitgesloten, zoals werknemer stelt. Voorts oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster werknemer er uitdrukkelijk op heeft gewezen dat een loonstop zou worden toegepast als hij niet op het gesprek zou verschijnen. Om die reden en omdat de oproep voor een gesprek op locatie Alphen aan den Rijn een redelijk voorschrift was, had werkgeefster het recht om de loonstop per 3 februari 2026 toe te passen. Er is niets gesteld of gebleken op grond waarvan zou moeten worden geoordeeld dat de loonstop disproportioneel zou zijn. Afwijzing van de vorderingen van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:3500

Zaaknummer: 12088024 VV EXPL26-67

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: L.A. Alderlieste en M.J.W. Hoek

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing loonvordering oproepkracht. Driemaandenperiode van artikel 7:610b BW in dit geval representatief, ondanks vakantie werknemer in die periode. Onvoldoende duidelijke vordering, nu nog openstaand bedrag nadat werkgever deels heeft betaald niet concreet is genoemd.

Feiten

Werknemer werkt sinds 11 augustus 2025 bij D-Pers B.V. als vulploegmedewerker op basis van een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd, tegen een uurloon van € 18,68 bruto. In de arbeidsovereenkomst is een arbeidsomvang van 2 tot 12 uur per week opgenomen. Op 1 december 2025 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt als gevolg van een arbeidsongeval. Volgens werknemer heeft D-Pers hem te weinig loon uitbetaald tijdens ziekte, omdat D-Pers geen rekening heeft gehouden met de vermoedelijke arbeidsomvang van 127,58 uur per periode. Werknemer vordert in kort geding € 1.975,41 bruto aan achterstallig loon. Daarnaast vordert hij salaris van € 2.383,19 bruto per periode tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze zal zijn beëindigd. D-Pers is niet verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is voorshands onvoldoende aannemelijk dat de vordering tot betaling van de door werknemer genoemde bedragen in een gewone procedure zal worden toegewezen. Gelet op het uitgangspunt van artikel 7:610b BW moet voor het berekenen van de omvang van de arbeidsovereenkomst van werknemer gekeken worden naar de periode van drie maanden voorafgaand aan 1 december 2025, dus de maanden september, oktober en november 2025. De loonstroken van werknemer betreffen geen kalendermaanden, maar perioden van vier weken. In de vierwekenperioden voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid heeft werknemer respectievelijk 128,25 uur (periode 10), 66,75 uur (periode 11) en 129 uur (periode 12) gewerkt. Het gemiddelde daarvan bedraagt 108 uur per vierwekenperiode. Werknemer stelt zich op het standpunt dat periode 11 buiten beschouwing moet worden gelaten, omdat hij toen twee weken op vakantie is gegaan en die periode

daardoor niet representatief is. Dit standpunt kan echter niet worden gevolgd. Vakantie vormt, mede gelet op hetgeen daarover in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, een normale en voorzienbare onderbreking van de werkzaamheden en rechtvaardigt geen uitsluiting van een periode uit de berekening. Verder heeft werknemer tijdens de zitting aangegeven dat partijen een regeling hebben getroffen en dat D-Pers een deel van deze regeling is nagekomen, terwijl een ander deel nog openstaat. Werknemer heeft echter niet aangegeven hoeveel er is betaald en welk deel mogelijk nog openstaat. Hierdoor bestaat onduidelijkheid over de exacte omvang van de (eventuele) resterende vordering. Aldus ligt er een onvoldoende duidelijke en concrete vordering om toewijzing van de bedragen gebaseerd op een arbeidsomvang van 127,58 uur per vierwekenperiode in kort geding te rechtvaardigen. Afwijzing van de vorderingen volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:3996

Zaaknummer: 12091076 VV EXPL 26-74

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: J.O. Bohr

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster voert geen verweer en wordt veroordeeld tot betaling transitievergoeding (€ 35.178,56 bruto).

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgeefster. De arbeidsovereenkomst is om bedrijfseconomische redenen door werkgeefster opgezegd na verkregen toestemming van het UWV. Werknemer verzoekt veroordeling van werkgeefster tot betaling van de transitievergoeding van € 35.178,56 bruto. Werkgeefster heeft geen verweer gevoerd en is niet op de zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De gevraagde transitievergoeding wordt toegewezen. Werkgeefster heeft geen verweer gevoerd en de verschuldigdheid van de transitievergoeding dus niet weersproken. Op basis van het loon en de duur van de arbeidsovereenkomst is de hoogte van de vergoeding € 35.178,56 bruto. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling daarvan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:3598

Zaaknummer: 11997317 VZ VERZ 25-7108

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: M. van der Chijs

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden (g-grond). Na jaren van incidenten tussen partijen is rek eruit. Opeenstapeling van actie-reactie. Toekenning transitievergoeding (€ 11.123,12 bruto).

Feiten

Werknemer is sinds 2019 in dienst bij Verstegen Spices & Sauces B.V. (hierna: Verstegen), nadat hij daar eerst sinds 2017 voor het uitzendbureau werkte. Werknemer is procesoperator. Verstegen verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond en subsidiair op de g-grond. Verstegen beschrijft het gedrag van werknemer: hij houdt zich herhaaldelijk en ondanks waarschuwingen niet aan de werk- en kledingvoorschriften, hij benadert collega's onheus en hij houdt zich niet aan zijn re-integratieverplichtingen. Werknemer voert verweer. Hij herkent zich niet in het beeld dat Verstegen van hem schetst. Indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt hij toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een immateriële schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter komt op grond van wat partijen naar voren brengen, zowel in hun schriftelijke stukken als op de zitting, tot de conclusie dat de verhouding tussen partijen zodanig verstoord is dat van Verstegen in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De kantonrechter trekt deze conclusie, omdat uit wat naar voren is gebracht het beeld ontstaat van een relatie waar na jaren van incidenten de rek uit is. Het is een opeenstapeling van actie-reactie. Een belangrijk kantelpunt is wellicht een incident in augustus 2022. Werknemer zag tijdens een nachtdienst, zonder dat naar werknemer stelt een leidinggevende aanwezig was, een collega flauwvallen. Het is uiteindelijk goed afgelopen, maar dit incident lijkt bij werknemer het gevoel opgeroepen of versterkt te hebben dat hij overal alleen voor stond ('s nachts). Of dit echt zo was, is voor het gevoel van werknemer dat het wel zo is niet van doorslaggevend belang. Verstegen heeft (kennelijk) niet goed ingeschat welke invloed dit incident had op werknemer. Vanuit die afzonderlijke gedachten (werknemer met: 'Ik sta er alleen voor' en Verstegen met 'Wat is er nu helemaal gebeurd?') zijn partijen verder gegaan en verder uit elkaar geraakt, met als dieptepunt een

aansprakelijkstelling van Verstegen door werknemer voor psychische problemen als gevolg van de gestelde te hoge werkdruk op 11 maart 2024. De op advies van de bedrijfsarts in september 2025 ingezette mediation kwam niet van de grond, mede vanwege wantrouwen over en weer. In de ogen van de een kan de ander geen goed meer doen. De rek is uit de relatie tussen partijen. Het kan zo niet doorgaan en daarom moet er een einde komen aan de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Geen van partijen valt hiervan in overwegende mate een verwijt te maken; dit is volgens de kantonrechter nu eenmaal hoe dit soort dingen kan gaan. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en werknemer heeft recht op de transitievergoeding van € 11.123,12 bruto. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding, nu van ernstig verwijtbaar handelen van Verstegen geen sprake is. Ook de immateriële schadevergoeding die werknemer vraagt, is niet toewijsbaar; aan de voorwaarden die artikel 6:106 BW daarvoor stelt, is namelijk niet voldaan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4000

Zaaknummer: 11954437 VZ VERZ 25-6784

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: R.D. Ouwering en N.J. Glen-Boedhram

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

RECHTSPRAAK

Geen onrechtmatige concurrentie (Boogaard/Vesta). Van substantiële terugval in omzet van werkgever of overlopen van klanten naar bv van werknemers als gevolg van beconcurreren door werknemers, is niet gebleken. Vooralsnog ook geen aanwijzingen dat dit staat te gebeuren.

Feiten

De twee bij deze procedure betrokken werknemers zijn voormalig werknemers van Vuyk Engineering Rotterdam B.V. (hierna: Vuyk). Zij hebben 21 respectievelijk 11 jaar voor Vuyk gewerkt. In februari 2025 hebben zij de arbeidsovereenkomsten opgezegd met de mededeling dat zij een eigen bedrijf gaan oprichten. Werknemers hebben vervolgens samen een bv opgericht. In augustus 2025 vernam Vuyk dat een opdracht van een van haar klanten aan de bv van werknemers was gegund. Na onderzoek door haar IT-afdeling heeft Vuyk ontdekt, althans zo stelt zij, dat werknemers op verschillende manieren onbehoorlijk en onrechtmatig hebben gehandeld tegenover Vuyk en dat zij diverse verplichtingen met betrekking tot de geheimhouding hebben geschonden. Vuyk vordert in kort geding onder meer dat werknemers gedurende twee jaar hun concurrerende activiteiten staken, geen contacten onderhouden met klanten van Vuyk en dat zij zich houden aan de afspraken over geheimhouding. Werknemers voeren verweer en stellen dat het ze vrijstaat om Vuyk te beconcurreren; zij handelen niet onrechtmatig. Evenmin schenden zij de geheimhoudingsverplichtingen, aldus werknemers.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemers zijn niet gebonden aan een concurrentie- of relatiebeding. Dit betekent dat het hun in principe vrijstaat om met Vuyk als ex-werkgever te concurreren, ook als Vuyk daarvan nadeel ondervindt. Die concurrentie is pas onrechtmatig als er sprake is van (1) het stelselmatig en substantieel afbreken (2) van het duurzame bedrijfsdebiet van Vuyk met (3) hulpmiddelen die zij daarvoor vertrouwelijk van Vuyk ter beschikking kregen. Bijzondere omstandigheden kunnen meebrengen dat, ook wanneer de gedragingen niet voldoen aan de zogenoemde *Boogaard/Vesta*-criteria, zij toch onrechtmatig zijn. De kantonrechter overweegt dat vooropstaat dat werknemers door hun lange dienstverband bij Vuyk beschikken over bedrijfsinformatie van Vuyk, zoals klant- en

productgegevens. Het enkele gebruik van die kennis en gegevens en het benaderen van een klant is op zichzelf niet onrechtmatig. Ook het doorsturen van vertrouwelijke gegevens naar het eigen e-mailadres is in principe niet onrechtmatig. Dat wordt het pas als die kennis en gegevens worden gebruikt om het duurzame bedrijfsdebet van de werkgever stelselmatig en substantieel af te breken. Uit de door Vuyk aangehaalde e-mails kan worden opgemaakt dat een van de werknemers een aantal klanten van Vuyk heeft laten weten dat hij een eigen onderneming is gestart. Ook spreekt hij in die berichten de hoop uit in de toekomst te kunnen samenwerken. Het gaat echter om niet meer dan enkele berichten aan een klein deel van het klantenbestand van Vuyk. Dat kan niet worden aangemerkt als stelselmatig of substantieel. Bovenal geldt dat Vuyk niet aannemelijk heeft gemaakt dat haar bedrijfsdebet wordt afgebroken door het handelen van werknemers. Vuyk stelt dat haar omzet in de maritieme offshore wind-sector goed is voor 31% van de totale omzet van Vuyk in de afgelopen twee jaar. Volgens Vuyk proberen werknemers daarvan nu de helft over te nemen. Partijen zijn het er echter over eens dat tot vandaag één opdracht van een klant van Vuyk naar de bv van werknemers is gegaan. Werknemers hebben onweersproken aangevoerd dat het om een eenmalige opdracht gaat met een omzet van € 118.800. Gesteld noch gebleken is dat de betreffende klant van Vuyk volledig is overgestapt van Vuyk naar de bv van werknemers of dat van plan is te doen. Dat is volgens werknemers ook niet mogelijk omdat zij daar eenvoudigweg de capaciteit niet voor hebben. Van een substantiële terugval in de omzet van Vuyk of overlopen van klanten naar de bv van werknemers als gevolg van het beconcurreren door werknemers is niet gebleken. Er zijn voorsnog ook geen aanwijzingen dat dit staat te gebeuren. Ten slotte oordeelt de kantonrechter voorlopig dat de vorderingen van Vuyk die zien op de gestelde schending van het geheimhoudingsbeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15760

Zaaknummer: 11928943 VV EXPL 25-625

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: Z. Koria en P.A. Brandsma

Wetsartikelen: 7:653 BW