

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 23, 2026

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijdsen, mr. M. Barendregt, mr. S.C. Frinking, M.J. van Gils, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2026:460](#) 04-06-2026

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:1759](#) 26-05-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1535](#) 19-05-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:2905](#) 11-05-2026

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2026:834](#) 26-03-2026

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2026:16](#) 08-01-2026

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2523](#) 18-09-2025

Rechtbank

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:3714](#) 04-06-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:6358](#) 02-06-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:5372](#) 01-06-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:5370](#) 28-05-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:3497](#) 28-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3023](#) 22-05-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:2923](#) 21-05-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:5641](#) 21-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2986](#) 21-05-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:5082](#) 21-05-2026
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2984](#) 21-05-2026
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:5696](#) 20-05-2026
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2976](#) 20-05-2026
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3041](#) 20-05-2026
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:5073](#) 19-05-2026
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2846](#) 15-05-2026
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:5431](#) 15-05-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:4733](#) 15-05-2026
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3043](#) 15-05-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:4708](#) 13-05-2026
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2831](#) 13-05-2026
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:11615](#) 13-05-2026
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:4278](#) 12-05-2026
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:5342](#) 11-05-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5572](#) 08-05-2026
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:3647](#) 01-05-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5664](#) 23-04-2026
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:6517](#) 22-04-2026
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:4386](#) 17-04-2026
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:5366](#) 16-04-2026
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:5378](#) 10-04-2026
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:3645](#) 08-04-2026
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:4382](#) 08-04-2026
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:2185](#) 06-01-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:12091](#) 08-12-2025
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:27993](#) 26-08-2025

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:14329 02-05-2024

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2023:2797 26-04-2023

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:9108 14-02-2023

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:8388 14-09-2021

RECHTSPRAAK

Eenzijdige wijziging werkplek 600 km is substantiële wijziging essentiële arbeidsvoorwaarde: collectief ontslag.

Feiten

Op 6 september 2021 heeft Egenergy, een onderneming die zich specialiseert in de productie van genatorenaggregaten en die op het moment van de feiten in het hoofdgeding meer dan 15 werknemers tewerkstelde, beslist om haar activiteiten op de productielocatie in Campanië (Italië) stop te zetten en over te plaatsen naar een locatie op Sardinië (Italië), op meer dan 600 kilometer (km) van de eerste locatie (hierna: „besluit tot overplaatsing”). Diezelfde dag werd dit besluit meegedeeld aan de in die onderneming vertegenwoordigde vakbonden. Op 13 september 2021 werd het besluit tot overplaatsing meegedeeld aan de verweerders in het hoofdgeding met de melding dat ze vanaf 4 oktober 2021 zouden worden overgeplaatst. In november 2021 heeft Egenergy, na te hebben vastgesteld dat verweerders in het hoofdgeding niet aan de slag waren gegaan op de productielocatie in Sardinië, een tuchtprocedure tegen hen ingeleid op grond dat ze meer dan 30 dagen ongeoorloofd afwezig waren. Op 3 december 2021 heeft deze onderneming alle verweerders in het hoofdgeding ontslagen. Verweerders stellen zich op het standpunt dat zij in strijd met de Richtlijn 98/59/EG zijn ontslagen, omdat de overplaatsing op één lijn kan worden gesteld met „ontslag”. Egenergy stelt zich op het standpunt dat zij verweerders heeft ontslagen wegens hardnekkige werkweigering en de richtlijn niet van toepassing is.

De verwijzende rechter wenst in wezen te vernemen of artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat een door de werkgever verrichte opzegging van een arbeidsovereenkomst, om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, na de weigering van die werknemer om het eenzijdige besluit van die werkgever om zijn werkplek te verplaatsen naar een locatie die ver van de oorspronkelijke locatie ligt, onder het begrip „ontslag” in de zin van de eerste alinea, onder a van die bepaling of onder het begrip „beëindiging van de arbeidsovereenkomst” in de zin van de tweede alinea ervan valt.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Eenzijdige wijziging werkplek 600 km is substantiële wijziging essentiële arbeidsvoorwaarde: collectief ontslag

Gelet op het doel van Richtlijn 98/59/EG, dat blijkens overweging 2 ervan erin bestaat om werknemers een ruimere bescherming te bieden bij collectief ontslag, mogen de begrippen die de werkingssfeer van die richtlijn nader bepalen, waaronder het begrip „ontslag” in artikel 1 lid 1, eerste alinea, onder a van die richtlijn, niet eng worden uitgelegd (HvJ 4 september 2025, *Ineo Infracom*, C-249/24, ECLI:EU:C:2025:661, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Hieruit volgt dat die richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het feit dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van deze werknemer overgaat tot een substantiële wijziging van essentiële elementen van diens arbeidsovereenkomst, onder dit begrip valt (*Ineo Infracom*, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Daarentegen kan het feit dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer overgaat tot een niet-substantiële wijziging van een wezenlijk element van de arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van die werknemer, of om dergelijke redenen overgaat tot een substantiële wijziging van een niet-wezenlijk element van die arbeidsovereenkomst, niet als een „ontslag” in de zin van deze richtlijn worden aangemerkt (*Ineo Infracom*, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

In casu moet allereerst worden opgemerkt dat uit het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt dat Egenergy de betrokken overeenkomsten eenzijdig en ten nadele van verweerders in het hoofdgeding heeft gewijzigd, met name door hun werkplek te verplaatsen van Campanië naar een productie-eenheid 600 km verderop op Sardinië, om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van verweerders in het hoofdgeding.

Wat ten eerste de vraag betreft of de werkplek moet worden beschouwd als een „essentieel element” van de arbeidsovereenkomst in de zin van de in punt 47 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, moet worden benadrukt dat elke wijziging van de werkplek aanzienlijke economische en organisatorische gevolgen kan hebben voor de betrokken werknemers en bijgevolg een dergelijk essentieel element van de arbeidsovereenkomst kan vormen (*Ineo Infracom*, punt 47).

Wat ten tweede de vraag betreft of een geografische overplaatsing, zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, moet worden aangemerkt als een „substantiële wijziging” in de zin van die rechtspraak, moet worden vastgesteld dat het substantiële karakter van een dergelijke overplaatsing met name afhangt van het al dan niet tijdelijke karakter van de voorgenomen wijziging van de arbeidsovereenkomst, van de afstand tussen de

oorspronkelijke en de nieuwe werkplek en van eventuele andere begeleidende maatregelen ter compensatie van de voorgestelde overplaatsing (*Ineo Infracom*, punt 48). In dit verband moet om te beginnen worden benadrukt dat uit de verwijzingsbeslissing niet blijkt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde overplaatsingen tijdelijk zijn, maar dat de verplaatsing van de activiteit van Egenergy naar de productielocatie op Sardinië integendeel het rechtstreekse gevolg is van de definitieve stopzetting van Egenergy's activiteiten op de productielocatie in Campanië. Voorts volgt uit dit besluit dat deze twee productielocaties meer dan 600 km van elkaar verwijderd zijn en door de zee worden gescheiden. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde overplaatsingen lijken dus substantiële wijzigingen van een essentieel onderdeel van de arbeidsovereenkomst te vormen in de zin van de in punt 47 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, hetgeen de verwijzende rechter evenwel dient na te gaan.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de eerste tot en met de derde vraag worden geantwoord dat artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat de door de werkgever verrichte opzegging van een arbeidsovereenkomst om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, nadat die werknemer geweigerd heeft om gevolg te geven aan het eenzijdige besluit van die werkgever om zijn werkplek te verplaatsen naar een locatie die ver van de oorspronkelijke locatie verwijderd is, onder het begrip „ontslag” in de zin van de eerste alinea, onder a van die bepaling valt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 04-06-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:460

Zaaknummer: C-907/24

Rechters: J. Passer, M.L. Arastey Sahún en E. Regan

Wetsartikelen: Richtlijn 98/59/EG en WMCO

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst zonder transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen werknemer in leidinggevende positie. Werknemer heeft ondergeschikte gepest met eetstoornis en andere ondergeschikte op seksueel suggestieve manier benaderd met een banaan.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 november 2023 in dienst van Fugro NL Services B.V. (hierna: Fugro). Werknemer maakt uit hoofde van zijn functie deel uit van het senior management van Fugro en geeft leiding aan een team van vijftien ondergeschikten. Op 12 november 2025 hebben zes ondergeschikten via geanonimiseerde, handgeschreven brieven bij het Corporate Integrity Committee (CIC) van Fugro melding gemaakt van grensoverschrijdend gedrag van werknemer. Vervolgens heeft Fugro op 14 november 2025 accountantsbureau EY ingeschakeld om de melders en werknemer te bevragen over de klachten. Werknemer beschikte over een vuurwapenvergunning vanwege zijn lidmaatschap van een schietsportvereniging. Fugro heeft na ontvangst van de klachten over zijn gedrag contact opgenomen met de politie. De politie heeft vervolgens de vuurwapens die werknemer in zijn woning had liggen in beslag genomen. Na het bezoek van de politie heeft Fugro werknemer per onmiddellijk op non-actief gesteld voor de duur van het onderzoek naar mogelijk grensoverschrijdend gedrag. Op 16 december 2025 heeft EY haar rapport over de interviews met het CIC gedeeld. Het CIC heeft op 17 december 2025 op basis van het EY-rapport een Investigation Report opgesteld. Fugro verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair vanwege verwijtbaar handelen, zonder toekenning van de transitievergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Het (ernstig) verwijtbaar handelen zou er volgens Fugro in gelegen zijn dat werknemer zich stelselmatig schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag door het maken van seksueel getinte opmerkingen, discriminerende uitlatingen over mensen met een Indiase afkomst, intimiderende opmerkingen over vuurwapenbezit, pestgedrag richting een ondergeschikte die kampt met een eetstoornis, het misbruiken van zijn (digitale) toegangsrechten, het delen van vertrouwelijke informatie over zijn ondergeschikten en het tegen elkaar opzetten van zijn ondergeschikten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Allereerst is komen vast te staan dat werknemer opmerkingen heeft gemaakt over het eetgedrag van een ondergeschikte met een eetstoornis. De kantonrechter is van oordeel dat het bij herhaling aanspreken van een ondergeschikte op haar eetgewoontes en daarbij een koppeling te maken met haar gewicht en uiterlijk, in het bijzijn van collega's en in de wetenschap dat zij lijdt aan een eetstoornis, redelijkerwijs niet anders kan worden uitgelegd dan als pestgedrag van werknemer richting zijn ondergeschikte. Voorts verklaren medewerkers dat werknemer met regelmaat seksueel suggestieve opmerkingen maakte richting vrouwelijke ondergeschikten rondom de bananen die hij wekelijks mee terugnam van zijn vrijdaglunch met de CIO. Dat werknemer een ondergeschikte op enig moment met een banaan heeft benaderd, waarna een situatie ontstond waarbij hij de banaan eerst aan haar aanbood om deze vervolgens weg te trekken en opnieuw aan te bieden, wordt door hem in het interview met EY ook erkend. De kantonrechter is van oordeel dat de hiervoor besproken vaststaande gedragingen van werknemer moeten worden aangemerkt als (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer. In dat oordeel weegt mee dat werknemer een hoge, leidinggevende positie had binnen Fugro. Hij had als zodanig een voorbeeldfunctie voor zijn ondergeschikten. Van werknemer mocht daarom een grote mate van integriteit en bewustzijn worden verwacht, die hij met zijn handelen in ernstige mate heeft veronachtzaamd. Tot slot valt werknemer te verwijten dat hij geen noemenswaardige zelfreflectie heeft getoond ten aanzien van de ernst van zijn handelen en de impact die dit heeft gehad op zijn ondergeschikten, maar hij in de plaats daarvan het standpunt heeft ingenomen dat hij zelf slachtoffer is van het onderzoek dat Fugro naar zijn gedrag heeft laten uitvoeren. Herplaatsing ligt niet in de reden. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt.

Politiemelding niet in strijd met goed werkgeverschap

Werknemer stelt dat Fugro in strijd heeft gehandeld met haar verplichting zich als goed werkgever te gedragen door reeds vóór zij werknemer over de klachten had gehoord, melding te doen bij de politie over vermeende uitspraken die werknemer zou hebben gedaan over zijn vuurwapens. De kantonrechter acht het niet in strijd met het goed werkgeverschap dat Fugro in de verklaringen van medewerkers aanleiding heeft gezien om op anonieme basis de politie om advies te vragen over hoe zij met deze situatie moest omgaan, in de wetenschap dat werknemer beschikte over een vuurwapenvergunning. Daarin weegt mee dat Fugro als goed werkgever ook een (zwaarwegende) verantwoordelijkheid heeft om de veiligheid van de

melders zo veel mogelijk te waarborgen. Werknemer heeft niet betwist dat de politie vervolgens aan Fugro heeft geadviseerd haar melding te formaliseren en op niet-anonieme basis in te dienen. Het valt Fugro niet te verwijten dat zij dat advies heeft opgevolgd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:11615

Zaaknummer: 12093243 RP VERZ 26-50159

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: S.F. Sagel, H.E.A. Koster en M.A.M. van den Brand

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

RECHTSPRAAK

Werknemer die collega tijdens vechtpartij op de werkvloer met (stanley)mes in het gezicht verwondt, is terecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer is op 6 juni 2024 bij Persoonality Payrolling B.V. (hierna: Persoonality) in dienst getreden. Persoonality heeft werknemer in het kader van haar payrolldienstverlening aan opdrachtgever X ter beschikking gesteld. Op 11 december 2025 is op de werkvloer van X een vechtpartij geweest tussen werknemer en een collega. Persoonality heeft zowel werknemer als zijn collega vanwege dit incident op staande voet ontslagen. In het ontslagbericht van diezelfde datum staat: *‘Gebleken is dat jij vandaag, 11 december 2025, fysiek geweld hebt gebruikt jegens een collega door hem te steken/snijden met een (stanley)mes op de werkvloer bij onze opdrachtgever (...).’* Werknemer is het niet eens met het ontslag en stelt dat zijn collega is begonnen en dat hij zelf heeft gereageerd uit zelfverdediging. Op 29 december 2025 heeft werknemer aangifte gedaan van mishandeling door zijn collega. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair toekenning van vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Geweld tussen collega's (ongeacht wie er is begonnen) is onacceptabel gedrag op de werkvloer. Werknemer heeft in elk geval een aandeel gehad in de vechtpartij en zich daarbij niet onbetuigd gelaten. Zijn collega moest zich voor snijwonden in zijn gezicht immers laten behandelen in het ziekenhuis. Werknemer heeft dat niet weersproken. Dat die verwondingen het gevolg zijn van het door werknemer getrokken (stanley)mes is voldoende aannemelijk. Voor zover werknemer zich op het standpunt heeft willen stellen dat hij heeft gehandeld uit zelfverdediging, oordeelt de kantonrechter dat dat onvoldoende is onderbouwd. Dit leidt tot de conclusie dat Persoonality het gedrag van werknemer tijdens de vechtpartij terecht als een dringende reden heeft aangemerkt. Het ontslag is rechtsgeldig. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2831

Zaaknummer: 12096496 \ UE VERZ 26-60

Rechters: A.A.T. Werner

Advocaten: A.E.B. de Hollander

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

RECHTSPRAAK

Finale kwijting in ondertekende vaststellingsovereenkomst ziet ook op in vaststellingsovereenkomst opgenomen bepalingen omtrent beëindigingsvergoeding. Aan inhoudelijke beoordeling geschil over berekening beëindigingsvergoeding wordt niet toegekomen.

Feiten

Werknemer is van 1 juni 2014 tot 1 januari 2017 en van 1 juni 2018 tot 1 augustus 2025 in dienst geweest van (een rechtsvoorganger van) werkgeefster. In februari 2025 heeft werkgeefster werknemer en alle andere werknemers van de vestiging een vaststellingsovereenkomst aangeboden vanwege de sluiting van de vestiging. In de vaststellingsovereenkomst is een beëindigingsovereenkomst opgenomen op basis van zijn dienstverband van 1 juni 2018 tot 1 augustus 2025 en een tekenbonus. Op de vaststellingsovereenkomst is een sociaal plan van toepassing, waarin onder andere is bepaald hoe de beëindigingsvergoeding moet worden berekend en wat er onder ‘dienstjaren’ moet worden begrepen. Werknemer heeft bij werkgeefster geklaagd over de in de vaststellingsovereenkomst genoemde beëindigingsvergoeding, omdat deze volgens werknemer door een onjuiste toepassing van het begrip ‘dienstjaren’ te laag zou zijn. Werkgeefster heeft de vergoeding niet aangepast. Op 28 februari 2025 heeft werknemer de vaststellingsovereenkomst ondertekend. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat werkgeefster bij de berekening van de hoogte van de beëindigingsvergoeding ook zijn eerdere dienstverband dient mee te nemen en veroordeling van werkgeefster tot verhoging van de beëindigingsvergoeding met € 19.197,59 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen twisten over de vraag of de finale kwijting die is overeengekomen ook ziet op de (hoogte van de) beëindigingsvergoeding. De kantonrechter acht van belang dat partijen voor het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst hebben gediscussieerd over de hoogte en wijze van berekening van de beëindigingsvergoeding, waardoor deze kwestie bij beide partijen ten tijde van de ondertekening bekend was. Indien werknemer, die voorafgaand en tijdens het tekenen van de vaststellingsovereenkomst juridische bijstand had van zijn gemachtigde, van mening was dat deze kwestie over de

beëindigingsvergoeding was uitgezonderd van de finale kwijting, dan had het op zijn weg gelegen om dat als voorbehoud op te nemen bij het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst. Nu werknemer geen voorbehoud heeft gemaakt, terwijl de kwestie wel onderdeel was van de onderhandelingen, mocht werkgeefster er redelijkerwijs met de ondertekening van de vaststellingsovereenkomst door werknemer en op grond van de in deze vaststellingsovereenkomst opgenomen finale kwijting van uitgaan dat werknemer niet langer vasthield aan zijn standpunt dat de daarin vermelde beëindigingsvergoeding onjuist was en hij zijn aanspraak wilde behouden op een herberekening. De stelling van werknemer dat hij de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend om aanspraak te behouden op de tekenbonus, maakt dat niet anders. Ook dan had werknemer immers een voorstel tot het door hem gewenste voorbehoud kunnen doen en, in het geval werkgeefster daar niet mee akkoord zou gaan, had werknemer de keuze om voor de tekenbonus te gaan of de, in zijn ogen, hogere beëindigingsvergoeding op grond van het sociaal plan. De kantonrechter is al met al van oordeel dat de finale kwijting ook ziet op de in de vaststellingsovereenkomst opgenomen bepalingen omtrent de beëindigingsvergoeding. Aan een inhoudelijke beoordeling van het geschil wordt niet toegekomen. Afwijzing van de vorderingen volgt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 13-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:4708

Zaaknummer: 11745718 \ CV EXPL 25-2731

Rechters: Piëtte

Advocaten: A.C. van Vliet

Wetsartikelen: 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht addendum op arbeidsovereenkomst, met daarin uren- en takenuitbreiding, niet buitengerechtelijk vernietigen. Geen sprake van dwaling. Werkneemster hoefde werkgever niet op de hoogte te stellen van gebruik antidepressiva en het kunnen hebben van angst- en paniekaanvallen.

Feiten

Werkneemster is op 3 maart 2025 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tot 3 oktober 2025) in dienst getreden bij Newstyle Mississippidreef B.V. (hierna: Newstyle) voor 12 uur per week. In mei 2025 hebben partijen een addendum op de arbeidsovereenkomst ondertekend, waarbij is overeengekomen dat per 1 juni 2025 de arbeidsduur van werkneemster wordt uitgebreid van 12 naar 31 uur per week. Ook de taken van werkneemster zijn uitgebreid. Op 22 mei 2025 is werkneemster ziek geworden. Op 18 juli 2025 heeft Newstyle het addendum buitengerechtelijk vernietigd op grond van dwaling. Newstyle stelt dat haar is gebleken dat werkneemster op het moment van het sluiten van het addendum wist dan wel had moeten weten dat zij medisch gezien niet in staat zou zijn de overeengekomen uitbreiding van uren en taken te verrichten. Werkneemster heeft vervolgens aangegeven te kampen met angsten en paniekaanvallen, waarvoor zij al jaren medicatie gebruikt. Volgens Newstyle had werkneemster deze informatie voorafgaand aan het sluiten van het addendum moeten delen. Tussen partijen is in geschil of Newstyle het addendum buitengerechtelijk mocht vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat werkneemster bij het ondertekenen van het addendum wist dat zij antidepressiva slikte en dat zij door een geestelijke aandoening angst- en paniekaanvallen kon krijgen. Die had zij in het verleden immers ook gehad. Maar die wetenschap hebben, betekent nog niet dat werkneemster ook wist of behoorde te weten dat die aandoening/angst- en paniekaanvallen haar ingrijpend en langdurig zouden (kunnen) belemmeren in de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden. Weliswaar is het een feit van algemene bekendheid dat mensen met deze problematiek een angst- en paniekaanval

kunnen krijgen, maar het is geen feit van algemene bekendheid dat je met deze problematiek en klachten langdurig wordt belemmerd in de uitoefening van werkzaamheden (gedurende medicatieve behandeling). De kantonrechter is al met al van oordeel dat werkneemster niet wist of behoorde te weten dat deze klachten haar *ingrijpend* en *langdurig* zouden belemmeren in de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden. Zij had dus ook niet de verplichting om Newstyle op de hoogte te stellen van het slikken van antidepressiva en het als gevolg van deze aandoening kunnen hebben van angst- en paniekaanvallen. Dat betekent dat van dwaling op grond van artikel 6:228 BW niet kan worden gesproken. Daarom was Newstyle niet bevoegd het addendum buitengerechtelijk te vernietigen. De kantonrechter verklaart voor recht dat de arbeidsomvang vanaf 1 juni 2025 tot 3 oktober 2025 31 uur per week bedroeg. Newstyle moet aan werkneemster achterstallig loon en een resterend bedrag aan transitievergoeding betalen. De verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen; van ernstig verwijtbaar handelen van Newstyle is geen sprake, omdat de hoge drempel niet is gehaald.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3043

Zaaknummer: 12035522 \ UE VERZ 25-405

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: A.M.S. Stoop en R.H. Lussenburg

Wetsartikelen: 6:228 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst Risk Manager ontbonden (g-grond), na zeer ernstige beschuldigingen van werknemer aan adres werkgeefster. Ontslagbescherming klokkenluider niet aan de orde; causaal verband tussen e-mails werknemer en ontslagvoornemen ontbreekt.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 augustus 2021 in dienst van werkgeefster, een Nederlands investeringsfonds. Werknemer bekleedde laatstelijk de functie van 'Riskmanager' voor 20 uur per week. Op 11 februari 2025 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst met hem wilde beëindigen. In april 2025 hebben intakegesprekken met een mediator plaatsgevonden. In de periode van 5 tot en met 14 mei 2025 heeft werknemer meerdere e-mails verzonden aan een van de twee directieleden. In die e-mails doet werknemer melding van onregelmatigheden waarbij het andere directielid betrokken zou zijn. Op 14 mei 2025 vond de eerste mediationssessie plaats. Deze is dezelfde dag mislukt verklaard en beëindigd. Werkgeefster heeft werknemer op 14 mei 2025 vrijgesteld van werk. Op 15 mei 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de g-, d-, h- dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opzegverbod ex artikel 17 Wet bescherming klokkenluiders (Wbk)

Werknemer stelt zich allereerst op het standpunt dat hij moet worden aangemerkt als klokkenluider en om die reden ontslagbescherming geniet. De kantonrechter overweegt in dit kader dat een werknemer wordt beschermd door de Wbk als hij een melding doet van een misstand en als gevolg daarvan benadeeld wordt, bijvoorbeeld door ontslag. Er moet dus sprake zijn van een causaal verband. De e-mails van mei 2025 dateren van na de mededeling dat werkgeefster afscheid wil nemen van werknemer en kunnen dus niet de grond zijn geweest om werknemer te willen ontslaan. Een causaal verband tussen deze e-mails en het ontslagvoornemen ontbreekt. De Wbk staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet

in de weg.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een voldragen g-grond en licht dat als volgt toe. Vanaf 2022 bestaat er frictie tussen werknemer en de directie. Werknemer zendt te veel, luistert niet goed en zijn 'challenges' zijn talrijk en niet altijd goed getimed. Nadat werkgeefster het besluit tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan werknemer had medegedeeld, zond werknemer plotsklaps een zevental e-mails aan een van de twee directieleden in diens functie van Compliance officer. In deze e-mails doet werknemer melding van kwesties die hij heeft aangetroffen. Zo zou er bij werkgeefster sprake zijn van belangenverstrengeling, het misleiden van participanten, het overtreden van financiële wet- en regelgeving en onjuist rapporteren in jaarverslagen. Tevens stelt werknemer dat de directeur zich schuldig maakt aan belangenverstrengeling, het plegen van strafbare feiten ten aanzien van werknemer (afpersing) en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Mocht er nog twijfel hebben bestaan of de arbeidsverhouding wel duurzaam was verstoord, en of werkgeefster voldoende had gedaan om de verhouding werkbaar te maken, dan is die twijfel bij de kantonrechter in ieder geval verdwenen na voornoemde voorvallen. Na de zeer ernstige beschuldigingen aan het adres van werkgeefster, haar directeur en meerdere personeelsleden is het niet meer voorstelbaar dat de verhouding nog ten goede te keren zou zijn. Daarbij is het niet eens van belang of de beschuldigingen op waarheid berusten of niet. Overigens heeft werkgeefster de beschuldigingen wel voorgelegd aan een externe compliancedeskundige en volgens diens rapport snijden de beschuldigingen geen hout. Herplaatsing is niet aan de orde. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond volgt. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:4733

Zaaknummer: 11771834 \ AZ VERZ 25-75

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: H.J. ter Haar Romeny en M.A.M. Lem

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 17e Wbk

RECHTSPRAAK

Geen schorsing relatiebeding in arbeidsovereenkomst Team Director/MT-lid. Relatiebeding niet in strijd met mededingingsrecht. Geen onbillijke benadeling; belang werkneemster bij vrije arbeidskeuze weegt niet op tegen belang werkgever bij bescherming bedrijfsdebiets.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2021 in dienst getreden bij In Domo Consulting B.V. (hierna: In Domo) als Implementation/Team Director. In Domo is actief op het gebied van marketingadvies. De arbeidsovereenkomst bevat een relatiebeding. Bij e-mail van 19 november 2025 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 januari 2026. Op 10 maart 2026 heeft werkneemster een eigen bv opgericht (hierna: X). X is actief op het gebied van reclame- en strategieadvies. Bij brief van 13 maart 2026 heeft In Domo de reikwijdte van het relatiebeding beperkt tot een opsomming van 26 bedrijven. Werkneemster en X vorderen in kort geding (kort samengevat) schorsing van het relatiebeding.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt.

Geen strijd met mededingingsrecht

Werkneemster heeft aan haar vordering ten grondslag gelegd dat het relatiebeding nietig is, omdat dit in strijd zou zijn met het mededingingsrecht (art. 101 VWEU en art. 6 lid 1 Mededingingswet). Dit betoog houdt in dit kort geding echter geen stand, vanwege het ontbreken van onderbouwing van bijvoorbeeld marktafbakening, de relevante marktstructuren en marktkenmerken, het daadwerkelijk functioneren van de relevante markt(en) en van het effect daarop van de gestelde inbreuken. Uitgangspunt is dus dat het relatiebeding rechtsgeldig is gesloten.

Geen onbillijke benadeling

Niet in geschil is dat het relatiebeding ruim is geformuleerd, maar op 13 maart 2026 heeft In Domo de reikwijdte van het beding afgebakend en het relatiebeding ook beperkt in duur. In Domo heeft voldoende onderbouwd aangevoerd dat zij een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft bij de handhaving van het beding, ter bescherming van het door haar opgebouwde bedrijfsdebet. Aannemelijk is dat werkneemster gedurende haar dienstverband van vijf jaar als Implementation/Team Director en als lid van het MT kennis van relevante informatie over de bedrijfsvoering van In Domo heeft opgedaan, zoals prijsstellingen, strategische kennis en marktbenadering. Daarbij heeft zij binnen haar functie veel contact gehad met klanten van In Domo. Aannemelijk is dat deze elementen de kern vormen van het bedrijfsdebet van In Domo. Het belang van werkneemster om te mogen werken voor een van de opgesomde bedrijven, spreekt voor zich, maar weegt niet op tegen het belang van In Domo bij het beschermen van haar bedrijfsdebet. De uitkomst van de belangenafweging brengt mee dat er ook geen sprake is van een onaanvaardbare situatie die zou maken dat In Domo geen beroep zou kunnen doen op het relatiebeding, op grond van de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid. De voorzieningenrechter weigert de door werkneemster gevraagde voorzieningen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5431

Zaaknummer: C/13/786372 / KG ZA 26-300

Rechters: M.L.S. Kalff

Advocaten: M. Malycha en J.L. van Schouten

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek in eerste aanleg terecht afgewezen. Geen disfunctioneren (geen concrete verbeterpunten en onvoldoende kansen tot verbetering) en geen verstoorde arbeidsverhouding (eenzijdig ervaren verstoring is onvoldoende). Niet voldaan aan herplaatsingsvereiste.

Feiten

Werkneemster is sinds 24 oktober 2011 in dienst bij DC Klinieken in de functie van locatiemanager. Op 13 september 2020 is DC Klinieken een verbetertraject met werkneemster gestart. Op 30 maart 2021 is dat traject met een voldoende afgesloten. Het jaargesprek van 27 juni 2022 was grotendeels positief. Medio 2023 kreeg werkneemster psychische problemen. Zij had DC Klinieken daar destijds nog niet van op de hoogte gebracht. Gedurende 2023 is werkneemster diverse malen aangesproken op haar functioneren en haar manier van communicatie, onder meer omdat zij regelmatig afspraken niet nakwam en cijfers voor begrotingen en het jaarplan niet (tijdig) op orde had. Het gespreksverslag van het jaargesprek over 2023 bevatte positieve feedback van collega's en een negatieve conclusie van haar leidinggevende. Op 9 november 2023 heeft werkneemster een schriftelijke officiële waarschuwing ontvangen van haar leidinggevende in verband met – kort gezegd – het niet nakomen van gemaakte afspraken. Werkneemster heeft zich op 24 juli 2024 ziek gemeld. Werkneemster is thans nog altijd arbeidsongeschikt. Op 14 november 2024 heeft de leidinggevende aangegeven dat werkneemster ongeschikt is voor de functie van locatiemanager. Per e-mail van 25 november 2024 heeft werkneemster aangegeven alleen te willen praten over re-integratie en terugkeer in haar eigen functie. De bedrijfsarts heeft meermaals aangegeven dat – kort gezegd – herstel (in eigen functie) spoedig te verwachten viel. Dat wilde DC Klinieken niet. Er is mediation gevolgd die op 21 maart 2025 zonder oplossing is geëindigd. DC Klinieken heeft werkneemster verzocht te re-integreren buiten het bedrijf. Werkneemster wilde niet meewerken aan dat verzoek, omdat zij op dat moment pas acht maanden arbeidsongeschikt was. DC Klinieken heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-, d- dan wel i-grond. De kantonrechter heeft dat verzoek afgewezen, omdat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg stond. DC

Klinieken heeft niet (voldoende) onderbouwd dat het verzoek tot ontbinding geen enkel verband houdt met de ziekte. Ten overvloede heeft de kantonrechter overwogen dat er ook geen sprake was van een redelijke ontslaggrond. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Opzegverbod tijdens ziekte

Het hof dient op basis van de ten tijde van deze beslissing bekende feiten en omstandigheden te beoordelen of het ontbindingsverzoek ten onrechte is afgewezen (*ex nunc*). Niet in geschil is dat werkneemster sinds 19 december 2025 volledig is hersteld en dat het opzegverbod tijdens ziekte in hoger beroep dus niet langer aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Wel is voor de beoordeling van de gestelde opzeggronden van belang of de daaraan door DC Klinieken ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden het gevolg zijn van de ziekte.

Geen sprake van voldragen d-grond

Naar het oordeel van het hof is van disfunctioneren van werkneemster geen sprake. Dat zich de afgelopen jaren incidenten hebben voorgedaan, laat onverlet dat een verbetertraject positief was afgesloten en dat uit het verslag van het jaargesprek van 27 juni 2022 blijkt dat de werkgever 'overall' tevreden was over werkneemster. Eind 2023 was het jaarverslag weliswaar minder positief, maar niet dermate onvoldoende dat kan worden gesproken van disfunctioneren. Het hof oordeelt dat werkneemster tot aan haar ziekte voldoende functioneerde en nadat zij ziek was uitgevallen heeft zij niet meer de mogelijkheid gekregen om haar eigen functie uit te oefenen. Er zijn geen concrete verbeterpunten opgesteld en werkneemster heeft onvoldoende de kans gekregen tot verbetering.

Geen sprake van voldragen g- dan wel i-grond

Het hof overweegt dat als rode draad in het dossier loopt de discussie tussen partijen over het mogen terugkeren naar eigen werk. Werkgeefster achtte werkneemster ongeschikt voor de functie van locatiemanager en zag haar daar niet meer terugkeren; werkneemster wilde terug naar haar eigen functie en wilde in haar eigen werk re-integreren. Ondanks de veroordeling in eerste aanleg eindigde de discussie over de terugkeer in eigen werk niet. Dat werkgeefster het werkneemster kwalijk neemt dat zij in haar oude functie wil terugkeren, acht het hof onbegrijpelijk. Werkneemster had immers het recht om terug te keren als locatiemanager. DC

Klinieken heeft haar ten onrechte niet toegelaten tot haar eigen werk, waardoor een arbeidsconflict is ontstaan. Het hof acht de door werkgeefster eenzijdig ervaren verstoorde arbeidsverhouding onvoldoende voor het oordeel dat van DC Klinieken in redelijkheid niet mag worden verwacht de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Van een voldragen cumulatiegrond is evenmin sprake. Het hof constateert ten slotte dat niet is voldaan aan het herplaatsingsvereiste.

Slotsom

De slotsom is dat het ontbindingsverzoek *ex nunc* terecht is afgewezen. Bekrachtiging van de bestreden beschikking volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1535

Zaaknummer: 200.359.972

Rechters: A.L. Bervoets, R.L. de Graaff en S. Tamboer

Advocaten: A.E. Doornbos en mr. R. Samad

Wetsartikelen: 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Kort nadat werkneemster aangaf zwanger te zijn, heeft werkgever aangegeven de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Geen verboden onderscheid; beslissing tot niet voortzetten arbeidsovereenkomst was al genomen voor zwangerschapsaankondiging werkneemster.

Feiten

Werkneemster is op 19 mei 2025 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor een periode van zeven maanden, van rechtswege eindigend op 18 december 2025. Op 3 november 2025 heeft werkneemster werkgeefster geïnformeerd over haar zwangerschap. Op 12 november 2025 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werkneemster stelt dat haar arbeidsovereenkomst niet is verlengd vanwege haar zwangerschap, wat zou leiden tot een verboden onderscheid. Hiermee zou werkgeefster ernstig verwijtbaar hebben gehandeld, op grond waarvan werkneemster toekenning van een billijke vergoeding en een immateriële schadevergoeding verzoekt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werkgeefster kort nadat werkneemster had verteld dat zij zwanger was, liet weten dat haar arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Dit enkele tijdsverloop vindt de kantonrechter onvoldoende om een vermoeden aan te nemen dat de zwangerschap de reden is geweest voor de beslissing van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst niet voort te willen zetten. Voorts overweegt de kantonrechter dat uit de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting blijkt dat al voor de mededeling van werkneemster over haar zwangerschap de beslissing was genomen de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet te verlengen. Omdat de mededeling van het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst kort na de mededeling over de zwangerschap kwam, acht de kantonrechter het voorstelbaar dat werkneemster het gevoel kreeg dat de beslissing van werkgeefster te maken zou hebben met haar zwangerschap. Maar dat er een verband bestaat tussen het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst en de zwangerschap heeft werkneemster onvoldoende onderbouwd en werkgeefster heeft duidelijk gemaakt dat dit

verband niet bestaat. Afwijzing van de verzoeken volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3041

Zaaknummer: 12144608 \ UE VERZ 26-115

Rechters: A.A.T. Werner

Advocaten: L.Q. Jolink en M.M.A. van Berckel Smit

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst (slapend dienstverband) op verzoek van werknemer ontbonden. Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever; los van opgelegde loonsanctie zijn geen concrete omstandigheden naar voren gebracht waaruit blijkt dat werkgever re-integratieverplichtingen heeft veronachtzaamd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2009 werkzaam bij werkgeefster, laatstelijk als partner-manager. Vanaf 24 oktober 2022 is werknemer arbeidsongeschikt. Na afloop van de 104-wekenperiode heeft het UWV aan werkgeefster een loonsanctie opgelegd. Inmiddels is die periode voorbij. Werknemer is nog steeds in dienst bij werkgeefster, maar verricht geen werkzaamheden meer. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer stelt dat er sprake is van een slapend dienstverband en een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Werkgeefster erkent dat de arbeidsrelatie ernstig verstoord is geraakt en verzet zich niet tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Toewijzing van het ontbindingsverzoek volgt. De tweede vraag is of werkgeefster aan werknemer een transitievergoeding en een billijke vergoeding moet betalen. Volgens werknemer is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster, omdat (1) werkgeefster haar re-integratieverplichtingen volledig verloochent, (2) het UWV heeft geoordeeld dat werkgeefster is tekortgeschoten in haar re-integratieverplichtingen en daarvoor een loonsanctie heeft opgelegd en (3) werkgeefster haar werkwijze, ondanks de loonsanctie, in het derde ziektejaar niet heeft aangepast en de tekortkomingen niet heeft hersteld. De kantonrechter overweegt dat werknemer, los van de opgelegde loonsanctie, concrete omstandigheden naar voren moet brengen waaruit blijkt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar haar re-integratieverplichtingen heeft veronachtzaamd. Dat heeft werknemer niet gedaan. Van ernstig verwijtbaar handelen is niet gebleken. De *Xella*-vergoeding is in dit geval niet toewijsbaar, omdat daarvoor vereist is dat de werkgever heeft geweigerd om in te

stemmen met een voorstel van de werknemer om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Dat is hier niet het geval, want werkgeefster heeft juist aan werknemer voorgesteld om door middel van een vaststellingsovereenkomst het dienstverband te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding. Op dat voorstel is werknemer niet ingegaan; voor toewijzing van de *Xella*-vergoeding bestaat dus geen grondslag.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2984

Zaaknummer: 12040838 \ ME VERZ 26-1 BW 31650 DEF

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: S.B. de Groot, R.H. Stam en R. van der Stap

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft loon arbeidsongeschikte werknemer ten onrechte opgeschort. Niet gebleken dat werknemer zich heeft willen onttrekken aan beoordeling bedrijfsarts. Koffiemoment op kantoor is geen maatregel die gericht is op verrichten van passende arbeid.

Feiten

Werkneemster is op 16 september 2024 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst is eenmaal verlengd tot 15 maart 2026. Op 15 september 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld met psychische klachten. Op 27 oktober 2025 heeft werkneemster een eerste telefonisch consult met de bedrijfsarts gehad. Daarna is zij voor 8 uur per week gaan re-integreren. Met ingang van 8 december 2025 is werkneemster opnieuw volledig arbeidsongeschikt gemeld. Vervolgens heeft zij verzocht om (opnieuw) een telefonisch consult met de bedrijfsarts, omdat zij vanwege haar beperkingen niet in staat is te reizen. Werkgeefster stelde dat werkneemster wel in staat was fysiek bij de bedrijfsarts langs te gaan. Op 23 januari 2026 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten een koffiemoment te hebben gepland op 26 januari 2026 op 11:00 uur op kantoor. Werkneemster is niet op deze uitnodiging ingegaan en heeft aangegeven beschikbaar te blijven voor een afspraak met de bedrijfsarts. Werkgeefster heeft op 19 februari 2026 aan werkneemster medegedeeld dat zij het loon zou opschorten. In het bericht is vermeld dat werkneemster gehouden was mee te werken aan koffiemomenten met HR en contact met de bedrijfsarts diende toe te staan. Daartoe behoorde ook dat werkneemster telefonisch bereikbaar moest zijn en bij verhindering moest terugbellen. Werkneemster vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot betaling van loon over de maanden februari, maart en april 2026.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Na de eerste ziekmelding heeft een telefonisch consult met de bedrijfsarts plaatsgevonden, waarna werkneemster voor een aantal uren per week is gaan re-integreren. Daarna is zij opnieuw volledig uitgevallen. Werkneemster heeft toen opnieuw verzocht om een telefonisch consult. Partijen zijn toen in een discussie

terechtgekomen of werknemer wel of niet fysiek naar een consult kon komen. Wat er ook zij van deze discussie, anders dan werkgever stelt, kan hieruit niet worden afgeleid dat werknemer zich heeft willen onttrekken aan een beoordeling van een bedrijfsarts. Integendeel, werknemer heeft steeds aangegeven dat zij contact wenste met de bedrijfsarts en zij heeft ook moeite gedaan om met de bedrijfsarts in contact te komen. Voorts overweegt de kantonrechter het volgende. Dat werknemer zonder deugdelijke grond heeft geweigerd mee te werken aan voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn passende arbeid te verrichten door niet in te willen gaan op de uitnodiging van een koffiemoment, kan de kantonrechter niet volgen, reeds omdat zonder nadere toelichting niet valt in te zien dat het houden van een koffiemoment een maatregel is die gericht is op het verrichten van passende arbeid. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter voorshands van oordeel dat werkgever onvoldoende heeft aangetoond dat werknemer geen recht had op loon. De loonopschorting is ten onrechte toegepast. Toewijzing van de vorderingen van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:5082

Zaaknummer: 12182338 \ CV EXPL 26-1783

Rechters: K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk

Advocaten: mr. R. Joosten en M.M.J.F. Sijben

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering werknemer in kort geding toegewezen. Aannemelijk is dat werknemer voor verstrijken eerste ziektejaar hersteld is voor eigen werk. Werkgever heeft ten onrechte 70% loon uitbetaald.

Feiten

Werknemer is in dienst bij werkgeefster als *warranty engineer* voor 40 uur per week. Op 13 januari 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 9 december 2025 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat werknemer geen beperkingen meer heeft en geadviseerd om in vier tot acht weken een arbeidsritme op te bouwen. Werknemer heeft zich per e-mail van 30 december 2025 hersteld gemeld bij werkgeefster. Werkgeefster heeft werknemer met ingang van 19 januari 2026 toegelaten tot het werk, niet in zijn eigen functie, maar in andere taken en meteen voor 40 uur per week, zonder opbouwschema. Werkgeefster betaalt werknemer vanaf januari 2026 nog maar 70% van zijn loon, omdat hij volgens werkgeefster langer dan 52 weken ziek is. Werknemer vordert in kort geding dat werkgeefster wordt veroordeeld het ingehouden loon te betalen, omdat hij weer geschikt is voor zijn eigen werk en voor het aflopen van het eerste ziektejaar hersteld is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen verschillen van mening over de vraag of werknemer voor het verstrijken van het eerste ziektejaar is hersteld voor zijn werk. De kantonrechter is van oordeel dat het voldoende aannemelijk is dat werknemer niet meer dan 52 weken ziek is geweest voor zijn eigen werk. Dit volgt met name uit het advies van de bedrijfsarts van 9 december 2025 en de hersteldmelding van werknemer op 30 december 2025, maar ook uit berichten van de praktijkondersteuner van de bedrijfsarts van 20 februari 2026 en 9 april 2026. Naar het oordeel van de kantonrechter wist werkgeefster in ieder geval al op 30 december 2025 dat zij – als zij het niet eens was met het advies van de bedrijfsarts – een deskundigenoordeel bij het UWV moet aanvragen. Dat heeft zij toen niet gedaan. Het is in deze situatie niet aan werkgeefster om de hersteldmelding niet te accepteren. Het oordeel rond arbeidsgeschiktheid of niet is voorbehouden aan de bedrijfsarts. Al met al acht de kantonrechter het voldoende aannemelijk dat werknemer met ingang van 30 december 2025

hersteld is, waardoor hij niet meer dan 52 weken ziek is geweest. Werkgeefster heeft daarom met ingang van 13 januari 2026 ten onrechte niet meer het volledige loon betaald. De vorderingen van werknemer worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3023

Zaaknummer: 12170878 \ UV EXPL 26-84

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: N. Poggenklaas en W. Schilstra

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster, vrijwillig aangesloten bij Bpf Schoonmaak, mocht er gerechtvaardigd op vertrouwen dat zij aanspraak had op en gebruik mocht maken van cao-faciliteiten, meer in het bijzonder deelname aan Generatiepactregeling.

Feiten

Werkgeefster is opgericht op 13 januari 1976. Aanvankelijk bestonden haar activiteiten uit schoonmaakwerkzaamheden. Uit dien hoofde werd dan ook deelgenomen aan Bpf Schoonmaak. Bpf Schoonmaak kent vanaf 30 december 1968 een verplichtstelling. In de loop der jaren zijn de activiteiten van werkgeefster enigszins gewijzigd, in die zin dat er minder schoonmaakwerkzaamheden worden verricht en zij zich hoofdzakelijk richt op 'technisch dienstverlenend onderhoud'. Werkgeefster is steeds aangesloten gebleven bij het Bpf Schoonmaak. Omdat er gezien de gewijzigde bedrijfsactiviteiten op enig moment geen verplichte aansluiting meer gold is deze 'overgegaan' in een vrijwillige aansluiting. Werkgeefster is naar eigen zeggen alweer decennialang vrijwillig aangesloten. Op 23 maart 2022 heeft werkgeefster voor het laatst een nieuwe uitvoeringsovereenkomst gesloten met Bpf Schoonmaak inzake de vrijwillige aansluiting. Werkgeefster volgde in het verleden de cao voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (hierna: de cao Schoonmaak). Inmiddels hanteert werkgeefster een eigen arbeidsvoorwaarden cao (met betere arbeidsvoorwaarden dan de cao Schoonmaak). In de uitvoeringsovereenkomst is expliciet opgenomen dat werkgeefster de cao Schoonmaak niet toepast. De cao Schoonmaak is op 11 juni 2022, dus na het sluiten van de laatste uitvoeringsovereenkomst, algemeen verbindend verklaard. Werkgeefster draagt jaarlijks premies af aan de Stichting Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS), die als sociaal fonds de regelingen uit de cao Schoonmaak uitvoert. Werkgeefster heeft voor twee van haar werknemers deelname aan de Generatiepactregeling, zoals opgenomen in artikel 47a van de cao Schoonmaak, aangevraagd (eerder stoppen met werken in verband met zwaar werk) nadat RAS deze werknemers had uitgenodigd deel te nemen aan de Generatiepactregeling. Deze aanvragen zijn door RAS afgewezen op 29 december 2022, omdat het volgens haar niet passend is één bepaling van de cao toe te passen, terwijl in de uitvoeringsovereenkomst van 23 maart 2022 is aangegeven dat

de cao Schoonmaak niet gevolgd wordt. Het geschil dat voorligt betreft de vraag of werkgeefster aanspraak kan maken op toepassing van de cao-regelingen, waaronder de Generatiepactregeling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft erop gewezen dat zij gedurende alle jaren premies heeft betaald en afgedragen aan RAS. RAS heeft daartoe facturen verstuurd en de premies geïncasseerd. Niet alleen in de tijd dat er nog sprake was van een verplichte aansluiting, maar ook daarna, toen eiseres vrijwillig was aangesloten. Er is geen onderbreking geweest. RAS heeft volgens werkgeefster dan ook minimaal de schijn gewekt dat zij en haar werknemers wél aanspraak kunnen doen gelden op en gebruik kunnen maken van de faciliteiten zoals de Generatiepactregeling, zoals die door RAS worden uitgevoerd en aangeboden. RAS heeft nooit en te nimmer aangegeven dat werkgeefster en haar werknemers op enig moment ten tijde van de vrijwillige aansluiting geen gebruik meer konden maken van de regelingen, waaronder de Generatiepactregeling. Werkgeefster mocht er volgens haar dan ook gerechtvaardigd op vertrouwen dat de relatie met RAS is voortgezet op gelijke wijze en dat haar aanspraak op de cao-faciliteiten, zoals de Generatiepactregeling, zoals die door RAS worden uitgevoerd en aangeboden, altijd gewoon is blijven bestaan en is voortgezet. De kantonrechter oordeelt het beroep van werkgeefster op gerechtvaardigd vertrouwen gegrond. Als niet althans onvoldoende weersproken staat immers vast dat (1) werkgeefster sinds jaar en dag aangesloten is bij Bpf Schoonmaak, voorheen op basis van een verplichte aansluiting, waarbij wel een automatisch recht op cao-uitkeringen bestaat, en later op basis van een vrijwillige aansluiting, waarbij geen automatisch recht op cao-uitkering bestaat, maar waarbij (2) RAS al die jaren zonder onderbreking premies in rekening heeft gebracht en heeft geïncasseerd voor cao-regelingen, zonder aan werkgeefster mede te delen dat er geen cao-aanspraken meer waren, nu er sprake was van een vrijwillige aansluiting, en (3) RAS de werknemers van werkgeefster (tot twee keer toe) zelf actief heeft benaderd met de uitnodiging om deel te nemen aan de Generatiepactregeling. Hiermee heeft RAS de schijn gewekt dat werkgeefster en haar werknemers aanspraak hadden op- en gebruik mochten maken van alle faciliteiten als uitgevoerd door RAS, meer in het bijzonder deelname aan de Generatiepactregeling, omdat werkgeefster hier jarenlang zonder onderbreking premie voor heeft betaald en nog steeds betaalt. Gelet op het vorenstaande mochten werkgeefster en haar werknemers er gerechtvaardigd op vertrouwen dat zij aanspraak hadden op en gebruik mochten maken van alle faciliteiten als uitgevoerd door RAS en waar werkgeefster premie voor heeft betaald en nog steeds betaalt, meer in het bijzonder deelname aan de Generatiepactregeling. De gevorderde verklaring voor recht wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 28-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:3497

Zaaknummer: 11195743 CV EXPL 24-3494

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: H.M.J. van den Hurk en R.J. van der Ham

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

E-mail werknemer kan niet worden gezien als duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van arbeidsovereenkomst, maar is vooral een noodkreet, gelet op hoge en toenemende werkdruk, vele overuren en gebrek aan pauzes. Arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2024 in dienst getreden bij ISS Catering Services B.V. (hierna: ISS) als medewerker bediening. Op 15 oktober 2025 heeft werknemer bij thuiskomst na zijn werkdag om 00:33 uur een e-mail aan zijn leidinggevende gestuurd waarin hij aangeeft voornemens te zijn zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen per 30 december 2025. Vervolgens heeft werknemer zich op 20 november 2025 ziek gemeld. ISS heeft de opzegging van werknemer op 17 december 2025 bevestigd. Op 19 december 2025 heeft een telefoongesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de verzuimmanager van de arbodienst. De verzuimmanager heeft aan ISS teruggekoppeld dat uit het gesprek bleek dat werknemer ontstemd is 'over de situatie op het werk op het gebied van arbeidstijden'. Werknemer is volgens de verzuimmanager inmiddels hersteld en zal op 22 december 2025 zijn werkzaamheden hervatten. Vervolgens heeft werknemer zich op 21 en 29 december 2025 weer ziekgemeld. Werknemer verzoekt onder meer de opzegging van de arbeidsovereenkomst van ISS te vernietigen. Werknemer stelt dat hij de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. Toenemende werkdruk, herhaalde geannuleerde verlofdagen, de structureel lange diensten, het niet kunnen nemen van pauzes en de mededeling dat geen nieuw personeel zou worden aangenomen, hebben volgens hem geleid tot de e-mail van 15 oktober 2025. Dit was volgens werknemer echter geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring waarop ISS gerechtvaardigd mocht vertrouwen. Volgens werknemer is de e-mail van ISS van 17 december 2025, waarin zijn opzegging is bevestigd, een opzegging van de arbeidsovereenkomst door ISS.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer de arbeidsovereenkomst niet duidelijk en ondubbelzinnig opgezegd en mocht ISS daarop ook niet vertrouwen. Werknemer

heeft na zijn werkdag om 00.33 uur een e-mail aan zijn leidinggevende gestuurd. Gelet op de omstandigheden voorafgaande aan de e-mail van 15 oktober 2025 die grotendeels niet zijn betwist, zoals (a) de hoge en als maar toenemende werkdruk, (b) de vele overuren, (c) het gebrek aan pauzes, (d) het beroep dat steeds op werknemer werd gedaan om toegekende verlofdagen in te leveren en toch te komen werken vanwege personeelstekort, (e) de omstandigheid dat werknemer de enige medewerker bediening was en (f) de mededeling dat er geen extra medewerker zou worden aangenomen, had ISS moeten begrijpen dat deze e-mail van werknemer vooral een noodkreet was. Bovendien is werknemer de Nederlandse taal niet machtig en heeft hij de e-mail vertaald met Google Translate of een soortgelijk instrument, waardoor niet vaststaat dat de inhoud en de strekking van de e-mail volledig duidelijk was voor werknemer. Onder deze omstandigheden mocht ISS niet zonder meer aannemen dat werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen, maar rustte op ISS de plicht om dat nader te onderzoeken. Niet gesteld of gebleken is dat ISS bij werknemer heeft geverifieerd of hij daadwerkelijk de bedoeling had de arbeidsovereenkomst op te zeggen en of hij beseftte wat de gevolgen van een eenzijdige opzegging, zoals het gemis van een WW-uitkering, voor hem zouden zijn. De stelling van werknemer dat de e-mail van ISS van 17 december 2025 een opzegging door ISS betreft, wordt niet gevolgd, nu in die e-mail uitsluitend de door werknemer gestelde opzegging wordt bevestigd. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging door ISS wordt daarom afgewezen. De arbeidsovereenkomst is door het ontbreken van een rechtsgeldige opzegging niet geëindigd. ISS wordt veroordeeld tot doorbetaling van loon.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5372

Zaaknummer: 12120689 EA VERZ 26-250

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M. Eshtehardi en R.M. Meij

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Gevorderde verklaring voor recht werknemers van Albert Heijn B.V. dat sprake is van een verboden onderscheid op grond van arbeidsduur afgewezen. Het onderscheid naar arbeidsduur bij de toekenning van roostervrije seniorendagen is objectief gerechtvaardigd.

Feiten

Werknemers zijn al jarenlang in dienst van Albert Heijn B.V. (hierna: AH) in de functie van magazijnmedewerker of cockpitmedewerker en zijn allen ouder dan 45 jaar. Werknemers kunnen uitgaande van de Cao Logistiek AH (hierna: cao) geen aanspraak maken op de RSD-regeling, een regeling dat er voor medewerkers van 49 jaar en ouder geen verplichting meer bestaat om in nachtdienst te werken, omdat zij tussen de 96 en 128 uur per periode van vier weken werkzaam zijn en dus géén arbeidsomvang van meer dan 128 uur per periode van vier weken hebben. Het CRM heeft geoordeeld dat in de cao een niet gerechtvaardigd onderscheid wordt gemaakt naar arbeidsduur, doordat de RSD-regeling alleen extra roostervrije dagen toekent aan werknemers met contracten van meer dan 128 uur. Werknemers vorderen een verklaring voor recht dat AH tegenover hen verboden onderscheid op grond van arbeidsduur heeft gemaakt door roostervrije seniorendagen alleen toe te kennen aan werknemers met een contract van meer dan 128 uur per periode van vier weken. AH voert aan dat het onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De RSD-regeling levert geen verboden onderscheid op grond van arbeidsduur op, omdat het onderscheid objectief gerechtvaardigd is. De kantonrechter neemt tot uitgangspunt dat hij de vraag over de RSD-regeling met terughoudendheid moet beoordelen, daar aan de sociale partners moet worden overgelaten om het evenwicht te beoordelen tussen de verschillende belangen. De kantonrechter volgt werknemers niet in het standpunt dat de genoemde terughoudendheid alleen aan de orde is als blijkt dat de sociale partners tijdens het overleg hebben beoordeeld of het onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Bovendien blijkt uit door AH ingebrachte verklaringen dat de RSD-regeling wel is besproken. Naar het oordeel van de kantonrechter dient de RSD-regeling

een legitiem doel, namelijk het bijdragen aan het fysiek en mentaal herstel van oudere medewerkers. Dat deeltijders zijn uitgezonderd doet volgens de kanonrechter niet af aan het legitieme doel als zodanig. Uit door AH ingebrachte stukken volgt dat een kortere werkweek een positief effect heeft op de gezondheid en inzetbaarheid van vooral oudere werknemers. De kantonrechter vindt de RSD-regeling gelet op deze rapporten passend. De kantonrechter volgt AH in haar standpunt dat er geen alternatief beschikbaar is dat minder onderscheidend is. Uit een ingebracht rapport volgt immers dat het risico op fysieke en mentale overbelasting aanzienlijk afneemt indien de arbeidsduur wordt teruggebracht naar 80%. Dat betekent dat er voor werknemers die vier of minder dagen werken geen noodzaak is voor extra roostervrije dagen. Het naar rato toepassen van de RSD-regeling is dus niet noodzakelijk en zou afbreuk doen aan het doel van de regeling. Dat sommige deeltijders ook behoefte kunnen hebben aan extra rust of herstel doet niet af aan de conclusie uit het rapport. Werknemers kunnen om uiteenlopende redenen kiezen voor deeltijdwerk en er kan een grote verscheidenheid zijn aan bezigheden die deeltijders naast hun werk hebben. De kantonrechter ziet niet in dat dergelijke omstandigheden een rol zouden kunnen spelen bij de noodzaak van de RSD-regeling. Bovendien krijgen werknemers die niet in aanmerking komen voor de RSD-regeling extra leeftijdgerelateerde vakantie-uren en meer ADV-uren. De omstandigheid dat werknemers om een urenuitbreiding zouden hebben gevraagd speelt op zichzelf geen rol bij de beoordeling van de RSD-regeling, en ook die stelling is niet onderbouwd. Werknemers worden in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:14329

Zaaknummer: 10727907 \ CV EXPL 23-3328

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: L.G. Hirdes, J.M. van Slooten en D.E.J. van Wijk

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkdruk van werknemster was hoog, maar werkgever heeft daarvoor voldoende oog gehad en maatregelen genomen. Van gevaarlijke of schadelijke werkomstandigheden in de zin van artikel 7:658 BW is geen sprake geweest.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2011 in dienst getreden bij Arkin in de functie van arts niet in opleiding en is vanaf juni 2013 werkzaam als arts in opleiding binnen de Master in Addiction Medicine (MIAM). Vanaf oktober 2013 vervulde zij haar eerste opleidingsplek bij Mentrum, waar zij zou worden opgeleid in het detoxificatieproces. In de loop van 2013 en 2014 ontstaan er spanningen over de samenwerking met haar begeleider en haar functioneren, waarna in 2014 gesprekken plaatsvinden en een 360-gradenfeedback wordt gegeven met zowel positieve als verbeterpunten. Werkneemster meldt zich in februari 2014 ziek en start in maart 2014 met re-integratie. De bedrijfsarts constateert dat er sprake is van werk- en opleidingsgerelateerde klachten en adviseert overleg tussen werkneemster en haar leidinggevende. In mei 2014 wordt besloten dat werkneemster de MIAM-opleiding niet langer bij Arkin kan vervolgen en zij wordt per 1 juni 2014 overgeplaatst. Daarna volgen meldingen over werkdruk en maandelijkse gesprekken over productiecijfers. Werkneemster meldt zich opnieuw ziek in januari 2015 en valt in oktober 2015 opnieuw volledig uit. De bedrijfsarts constateert dat de klachten werkgerelateerd zijn en adviseert mediation. Werkneemster wordt in november 2015 opgenomen met burn-outklachten en PTSS-achtige klachten waarbij werkbelasting als oorzaak wordt genoemd. Het UWV oordeelt dat de re-integratie-inspanningen van Arkin onvoldoende zijn. In 2016 vindt mediation plaats en verricht werkneemster tijdelijk werkzaamheden bij een andere zorginstelling in het kader van tweedespoorre-integratie. In 2017 en 2018 volgen medische adviezen waaruit blijkt dat de psychische klachten in overwegende mate samenhangen met de werksituatie. Uiteindelijk wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. In 2019 stelt werkneemster Arkin aansprakelijk voor schade als gevolg van arbeidsomstandigheden en gestelde tekortkomingen in re-integratie.

Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat Arkin aansprakelijk is voor alle geleden en nog te lijden schade als gevolg van de arbeidsomstandigheden en het niet nakomen van re-integratieverplichtingen in de periode 2013 tot en met 2018. Daarnaast vordert zij vergoeding van alle materiële en immateriële schade, met nevenvorderingen en proceskosten. Zij stelt dat sprake was van een structureel onveilige werkomgeving met hoge werkdruk, onduidelijke organisatorische kaders, onderbezetting, problemen rond werkverdeling en registratie, en pestgedrag, waardoor zij psychische klachten heeft ontwikkeld en Arkin haar zorgplicht heeft geschonden. Arkin voert primair aan dat de vorderingen zijn verjaard. Subsidiair betwist Arkin dat sprake was van een schending van de zorgplicht of van schadelijke arbeidsomstandigheden. Volgens Arkin is de werkdruk niet buitensporig geweest, is steeds voldoende gereageerd op signalen uit de organisatie en zijn re-integratieverplichtingen nagekomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de vordering niet is verjaard, omdat de door werkneemster gestuurde stuitingsbrief van 4 februari 2019 als geldige stuitingshandeling geldt en voldoende is aangetoond dat deze Arkin heeft bereikt.

Aansprakelijkheid

Ten aanzien van de aansprakelijkheid past de kantonrechter de arbeidsrechtelijke omkeringsregel toe, waarbij werkneemster moet stellen en aannemelijk maken dat zij is blootgesteld aan omstandigheden die schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid en dat zij klachten heeft die daardoor kunnen zijn veroorzaakt.

De kantonrechter stelt vast dat de werkdruk bij Arkin en voor werkneemster hoog was en dat er sprake was van structurele signalen over overbelasting, onderbezetting en hoge productiedruk. Tegelijkertijd is niet gebleken dat Arkin haar zorgplicht heeft geschonden. Uit de stukken volgt dat signalen serieus zijn genomen, dat leidinggevend actief hebben ingegrepen en dat organisatorische maatregelen zijn getroffen, zoals aanpassing van agenda's, beperking van spreekuren, extra personele inzet en het vervullen van vacatures. Ook is niet komen vast te staan dat sprake was van pestgedrag, een structureel onveilig werkklimaat of het bewust creëren van een te hoge werkdruk. Evenmin is gebleken dat de beëindiging van de opleiding onrechtmatig was of dat werkneemster onder onjuiste druk werd geplaagd. Klachten over productiecijfers, werkverdeling en organisatorische aspecten zijn onvoldoende onderbouwd om een normschending aan te nemen. Verder oordeelt de kantonrechter dat ook de re-integratie-inspanningen van Arkin niet zodanig tekortschoten dat sprake is van schending van de zorgplicht. Hoewel het UWV eerder heeft geoordeeld dat de inspanningen

onvoldoende waren, volgt daaruit niet dat er sprake is van een ernstige tekortkoming. Het geheel van omstandigheden leidt ertoe dat er geen sprake is van een gevaarlijke of schadelijke werkomgeving in de zin van artikel 7:658 BW.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5370

Zaaknummer: 11766614 CV EXPL 25-8845

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: J.R. Wildeboer en M.L. Jinkes de Jong

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert doorbetaling van loon tijdens toegepaste loonstop. Kantonrechter oordeelt dat de loonstop terecht is toegepast omdat werkneemster haar herstel heeft belemmerd door het bezoeken van bingo ondanks haar beperkingen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 maart 2019 in dienst getreden bij Bewindvoering aan Zee in de functie van bewindvoester. Zij is sinds 25 maart 2025 volledig arbeidsongeschikt. Uit een advies van de arbodienst van 16 oktober 2025 volgt dat sprake is van werkgerelateerde belemmerende factoren en stagnatie in het herstel, waarbij onder meer wordt geadviseerd mediation in te zetten en wordt aangegeven dat werkneemster momenteel niet in staat is om te werken. In een verslag van 1 december 2025 wordt bevestigd dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is en dat herstel niet snel verloopt, met grote beperkingen in het sociaal functioneren. In een inzetbaarheidsprofiel van 5 maart 2026 worden onder meer beperkingen genoemd ten aanzien van vervoer, sociaal functioneren en geluidsbelasting. Op 13 maart 2026 heeft Bewindvoering aan Zee werkneemster een waarschuwing gegeven nadat zij bij een bingo was gezien, waarbij werd gesteld dat dit in strijd is met haar beperkingen en haar herstel belemmert. Op 15 maart 2026 is zij opnieuw naar een bingo gegaan. Vervolgens heeft Bewindvoering aan Zee bij brief van 16 maart 2026 een loonstop toegepast over de periode 16 tot en met 31 maart 2026. Het loon over april 2026 is later wel betaald, maar met vertraging. In een aangepast inzetbaarheidsprofiel van 30 maart 2026 is het onderdeel vervoer aangepast, terwijl de overige beperkingen gelijk zijn gebleven. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat de loonstop onrechtmatig is en dat deze met terugwerkende kracht per 16 maart 2026 moet worden opgeheven, althans dat de loonstop wordt opgeheven. Daarnaast vordert zij betaling van het achterstallige loon over de periode 16 tot en met 31 maart 2026, vermeerderd met de wettelijke verhoging. Ook vordert zij dat de kantonrechter bepaalt dat Bewindvoering aan Zee voorafgaand aan waarschuwingen of het opleggen van loonsancties eerst advies moet vragen aan de bedrijfsarts. Zij stelt daartoe dat de loonstop onterecht is opgelegd en in strijd is met goed werkgeverschap, en dat zij hoe dan ook recht heeft op doorbetaling van loon en wettelijke verhoging. Bewindvoering aan Zee voert verweer en stelt dat de loonstop terecht is

opgelegd omdat werkneemster haar genezing belemmert door activiteiten te ondernemen die haaks staan op haar vastgestelde beperkingen. Daarom zou zij geen recht hebben op loon over de betreffende periode. Voor zover loon verschuldigd is, verzoekt Bewindvoering aan Zee om matiging van de wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat sprake is van een kort geding waarin een voorlopige voorziening wordt gevraagd en dat het spoedeisend belang volgt uit de aard van de loonvordering. Vaststaat dat de loonbetaling per april 2026 is hervat, zodat uitsluitend de periode 16 tot en met 31 maart 2026 in geschil is. De kantonrechter oordeelt dat Bewindvoering aan Zee de loonbetaling over deze periode heeft mogen staken. Werkneemster is arbeidsongeschikt en heeft in beginsel recht op loon, maar daarop kunnen uitzonderingen bestaan indien zij haar genezing belemmert of vertraagt. Daarvan is hier sprake. Werkneemster heeft kort na elkaar twee bingoavonden bezocht, terwijl uit het inzetbaarheidsprofiel volgt dat zij beperkingen heeft in het omgaan met drukke en rumoerige omgevingen. Ondanks een waarschuwing vooraf heeft zij opnieuw een bingo bezocht. Daarmee heeft zij onvoldoende rekening gehouden met haar verplichting om haar herstel niet te belemmeren. Dat het inzetbaarheidsprofiel later deels is aangepast, maakt dit niet anders. De vordering tot verklaring voor recht en de vordering tot betaling van loon over de periode 16 tot en met 31 maart 2026 worden daarom afgewezen. De gevraagde verplichting om eerst de bedrijfsarts te raadplegen voordat waarschuwingen of sancties worden opgelegd wordt eveneens afgewezen, omdat daarvoor geen wettelijke basis bestaat. Wel is vast komen te staan dat het loon over april 2026 te laat is betaald. Daarom is de wettelijke verhoging daarover verschuldigd. De kantonrechter ziet geen aanleiding deze te matigen en wijst dit deel van de vordering toe. Voor het overige wordt de de gevraagde opheffing van de loonstop niet toegewezen, omdat werkneemster daarbij geen belang meer heeft nu de loonbetaling inmiddels is hervat. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:6358

Zaaknummer: 12162559 \ KG EXPL 26-57 (rvk)

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: J.H. Prins, M.M.G.C. Mulder en mr. J.G. Jakobs

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

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert schadevergoeding wegens een proeftijdontslag dat volgens hem in strijd is met de precontractuele informatieplicht van werkgever. Werknemer is deels niet-ontvankelijk vanwege de vervaltermijn.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2024 in dienst getreden bij Oracle Global Services Netherlands B.V. (hierna: Oracle). Partijen zijn een proeftijdbeding van twee maanden overeengekomen. Op 29 januari 2025 heeft Oracle de arbeidsovereenkomst in de proeftijd beëindigd. Werknemer stelt dat dit proeftijdontslag in strijd is met goed werkgeverschap en misbruik van recht oplevert. Daarnaast stelt hij dat Oracle hem onjuist heeft geïnformeerd over de functie en daarmee haar informatieplicht heeft geschonden. Werknemer is in november 2025 een procedure gestart. Werknemer vordert een immateriële schadevergoeding van € 5.000 bruto wegens stress door het verlies van zijn baan door het proeftijdontslag. Daarnaast vordert hij een materiële schadevergoeding van € 27.500, bestaande uit een gemiste bonus bij zijn vorige werkgever, omdat hij volgens hem door schending van de informatieplicht zijn eerdere dienstverband heeft opgezegd en daardoor een bonus is misgelopen. Ook vordert hij een verklaring voor recht dat Oracle misbruik heeft gemaakt van het proeftijdbeding dan wel in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld en aansprakelijk is voor de geleden schade. Tot slot vordert hij € 1.331 aan buitengerechtelijke incassokosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen gold een geldig proeftijdbeding van twee maanden en dat een vordering tot vernietiging van een proeftijdontslag binnen de vervaltermijn van twee maanden na het ontslag moet worden ingesteld. Omdat de procedure pas in november 2025 is gestart terwijl het ontslag dateert van 29 januari 2025, is de vervaltermijn verstreken en kan de rechtsgeldigheid van het proeftijdontslag niet meer worden beoordeeld. Voor zover de vorderingen direct verband houden met het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, wordt werknemer daarom niet-ontvankelijk verklaard. Dit geldt ook voor de immateriële schadevergoeding, omdat deze vordering direct is

gekoppeld aan het proeftijdontslag. De materiële schadevergoeding wordt afgewezen. Niet is gebleken dat de functie van werknemer is of zou komen te vervallen en Oracle heeft gemotiveerd betwist dat functiewijzigingen gevolgen hadden voor de inhoud van de functie. Ook is de gestelde schade onvoldoende onderbouwd en ontbreekt het causale verband tussen de gestelde schade en een eventuele schending van de informatieplicht. De verklaring voor recht wordt eveneens afgewezen. Niet is gebleken dat Oracle niet heeft voldaan aan haar precontractuele informatieplicht en ook is niet gebleken dat werknemer geen kans heeft gehad om zich te bewijzen in de functie. De stelling van Oracle dat werknemer wegens ongeschiktheid in de proeftijd is ontslagen wordt gevolgd, waarbij wordt overwogen dat werknemer begeleiding en een kans tot verbetering heeft gehad maar hierin niet is geslaagd. Omdat de hoofdvorderingen worden afgewezen, worden ook de gevorderde buitengerechtelijke incassokosten afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2976

Zaaknummer: 11973770 \ UC EXPL 25-9199

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: S.I. Janssen

Wetsartikelen: 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever schorst werknemer ten onrechte en zonder zwaarwegende grond in afwachting van een voorgenomen ontslagprocedure en moet de schorsing rectificeren.

Feiten

Werknemer is 58 jaar en sinds 9 januari 2023 in dienst bij werkgever als clusterleider Retail, inmiddels op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hij verdient € 10.003,00 bruto per maand exclusief emolumenten bij een arbeidsduur van 38 uur per week. Werkgever is een technische dienstverlener met ongeveer 600 medewerkers. Als clusterleider Retail is werknemer verantwoordelijk voor een cluster van circa 100 medewerkers en rapporteert hij aan de operationeel directeur. Ook maakt hij deel uit van de kerngroep, waarin onder meer directieleden, clusterleiders en commercieel managers periodiek overleg voeren. Eind oktober 2025 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat hij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen wegens disfunctioneren. Daarbij heeft hij gewezen op kritiek op zijn wijze van communiceren, die volgens werkgever al in november 2023 met hem was besproken, en op verschillende incidenten in 2024 en 2025. Werknemer is niet akkoord gegaan met het beëindigingsvoorstel en heeft zijn werkzaamheden voortgezet, met uitzondering van deelname aan het kerngroepoverleg. Vervolgens hebben partijen op voorstel van werkgever mediation geprobeerd, omdat werkgever twijfelde aan het commitment van werknemer en verwachtte dat een verbetertraject of voortzetting van de arbeidsovereenkomst zou mislukken. De mediation is begin maart 2026 zonder oplossing geëindigd. Op 13 maart 2026 heeft werkgever aan werknemer meegedeeld dat hij het dienstverband wilde beëindigen en dat hij per direct werd vrijgesteld van werk. Werknemer heeft daartegen bezwaar gemaakt en heeft de vrijstelling aangemerkt als een schorsing. Volgens werkgever ging het niet om een schorsing maar om een vrijstelling van werk, die volgens hem noodzakelijk was in het belang van de organisatie, mede vanwege onrust op de werkvloer en een inmiddels verstoorde arbeidsrelatie. In kort geding vordert werknemer dat hij weer wordt toegelaten tot zijn werkzaamheden en dat werkgever een rectificatie verstuurt over de vrijstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer een spoedeisend belang heeft bij zijn vordering, omdat het gaat om toelating tot de bedongen arbeid. De rechter maakt geen juridisch relevant onderscheid tussen vrijstelling van werkzaamheden, op non-actiefstelling en schorsing: in alle gevallen wordt de werknemer niet toegelaten tot zijn werk en is er sprake van een ingrijpende maatregel. Een werkgever mag dat alleen doen als daarvoor een voldoende zwaarwegende grond bestaat. Volgens de kantonrechter heeft werkgever zo'n zwaarwegende grond onvoldoende aannemelijk gemaakt. Dat werkgever de arbeidsovereenkomst wil beëindigen, is op zichzelf niet genoeg. Goed werkgeverschap brengt mee dat een werknemer een ontslagprocedure in beginsel vanuit een werkende situatie moet kunnen afwachten. Ook de gestelde onrust op de werkvloer en de verstoorde arbeidsverhouding zijn onvoldoende onderbouwd. Daarbij weegt mee dat werknemer na het beëindigingsvoorstel vanaf november 2025 vrijwel al zijn werkzaamheden is blijven verrichten, ook tijdens de mediation. Als zijn aanwezigheid daadwerkelijk tot ernstige onrust of een onwerkbaar situatie had geleid, had het voor de hand gelegen dat dit eerder zichtbaar was geworden. De rechter acht evenmin aannemelijk dat samenwerking met werknemer onmogelijk is geworden. Uit de verklaringen van directieleden volgt niet dat zij niet meer met hem kunnen samenwerken, terwijl werknemer bovendien al sinds november 2025 niet meer deelneemt aan het kerngroepoverleg. Omdat het ontbindingsverzoek pas later wordt behandeld en een beslissing daarop nog enige tijd op zich zal laten wachten, weegt het belang van werknemer om zijn werkzaamheden te hervatten zwaarder dan het belang van werkgever bij handhaving van de vrijstelling. De kantonrechter veroordeelt werkgever daarom om werknemer uiterlijk dinsdag 19 mei 2026 weer toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden zoals hij die sinds november 2025 heeft verricht. Aan deze veroordeling wordt een dwangsom verbonden van € 1.000 per dag of gedeelte daarvan, met een maximum van € 25.000. Daarnaast moet werkgever uiterlijk maandag 18 mei 2026 om 12.00 uur aan de betrokken personen berichten dat werknemer ten onrechte is geschorst en weer tot zijn werk wordt toegelaten, of woorden van gelijke strekking gebruiken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2846

Zaaknummer: 12158352 \ AV EXPL 26-19

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: K.R. Wagenaar-Bakker, F.H.A. ter Huurne en mr. C.A. Bosma

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die zichzelf gelden verstrekt als ‘tijdelijke leningen’ is ten onrechte op staande voet ontslagen, omdat werkgever hem na ontdekking nog liet factureren en een sollicitatiegesprek liet voeren. Wel ernstig verwijtbaar handelen, dus geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer trad in augustus 2021 in dienst bij VCMi met een laatstverdiend salaris van € 9.635,16 bruto per maand exclusief vakantiebijslag. In de arbeidsovereenkomst gold voor beide partijen een opzegtermijn van twee maanden. VCMi maakt deel uit van een groep met onder meer VCMi Advies B.V. en VCMi Inspectie B.V. In de periode april tot en met november 2023 maakte werknemer meerdere bedragen over van bankrekeningen van Advies en Inspectie naar zijn eigen rekening en die van zijn partner, telkens met de omschrijving ‘Tijdelijke lening’. Na gedeeltelijke terugbetaling resteerde eind 2023 een bedrag van € 59.900. In juli en september 2024 maakte hij daarnaast nog € 5.000 en € 725 over van de rekening van Advies naar zijn privérekening. Op 24 januari 2025 wees de accountant van VCMi de directeur-eigenaar op de overboekingen uit 2024 en vroeg of deze waren geaccordeerd. Diezelfde dag nodigde de directeur-eigenaar werknemer uit voor een bespreking op maandag 27 januari 2025. In de tussentijd vroeg VCMi werknemer nog om werkzaamheden te verrichten, waaronder facturatie en voorbereidingen voor een bedrijfsuitje, en liet zij hem op maandagochtend nog een sollicitatiegesprek voeren. Tijdens het gesprek later die ochtend werd werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief stelde VCMi dat hij zonder recht of titel bedragen had onttrokken, ondanks eerdere afspraken dat dit niet mocht. Werknemer verzoekt onder meer om toekenning van een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en transitievergoeding. Hij voert aan dat de overboekingen verband hielden met werkzaamheden voor VCMi, onder meer het opzetten van activiteiten in Duitsland, de verbouwing van een thuishokantoor en/of compensatie voor overuren. Ook stelde hij dat VCMi wist van de betalingen of daarmee had ingestemd. VCMi verweerde zich tegen de vergoedingen en stelde in hoger beroep dat het ontslag op staande voet wel rechtsgeldig was. Daarnaast vorderde VCMi terugbetaling van de overgeboekte bedragen en schadevergoeding voor diverse bestelde bedrijfseigendommen die volgens haar

waren verdwenen of door werknemer waren behouden, waaronder telefoons, televisies, een bureaustoel, een bureau en zeven drones.

Oordeel

Het hof oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, omdat VCMi onvoldoende heeft laten blijken dat zij de reden voor ontslag ook subjectief als dringend ervoer. Hoewel het zonder toestemming overboeken van gelden naar de eigen rekening in beginsel een dringende reden kan opleveren, had VCMi na ontdekking op vrijdag 24 januari 2025 direct maatregelen moeten nemen, zoals het innemen van bankpassen of op non-actiefstelling. In plaats daarvan liet zij werknemer nog doorwerken en op maandag zelfs een sollicitatiegesprek voeren. Dat gedrag is niet te rijmen met de stelling dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst geen moment langer van VCMi kon worden gevergd. Toch kent het hof geen billijke vergoeding toe. Het hof acht voldoende vaststaan dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door € 59.900 en later nog € 5.725 zonder recht of titel naar zichzelf over te maken. Zijn verklaringen over de bestemming van de bedragen waren wisselend en onvoldoende onderbouwd. Ook stond vast dat hij wist dat verdere overboekingen niet waren toegestaan en dat VCMi in juli 2024 in een nijpende liquiditeitspositie verkeerde. Wel rekent het hof VCMi aan dat zij het zware middel van ontslag op staande voet heeft ingezet, terwijl zij ook ontbinding had kunnen vragen. Een ontbindingsverzoek zou naar verwachting echter tot beëindiging per 1 juni 2025 hebben geleid, zonder transitievergoeding. Omdat werknemer inmiddels ook aanspraak heeft op de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding, resteert volgens het hof geen inkomensschade die een billijke vergoeding rechtvaardigt. VCMi wordt veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding van € 23.214,04 bruto en de transitievergoeding van € 11.898,76 bruto. Werknemer moet aan VCMi de onterecht overgeboekte bedragen van in totaal € 65.625 terugbetalen, met rente. Daarnaast moet hij € 24.263,95 aan schadevergoeding betalen voor verdwenen of behouden bedrijfseigendommen, waaronder de iPhone, televisies, bureaustoel, bureau en drones. Ook moet hij enkele resterende bedrijfseigendommen afgeven, op straffe van een dwangsom.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:2905

Zaaknummer: 200.359.318

Rechters: G.A. Diebels, C. Hoogland en A.C.M. Kuypers

Advocaten: M.H.M. Deppenbroek en R.K.A. Kop

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot toekenning billijke vergoeding na niet verlengen arbeidsovereenkomst door de gemeente Rotterdam afgewezen, ernstig verwijtbaar handelen niet voldoende aannemelijk gemaakt.

Feiten

Het dienstverband van werknemer bij de gemeente Rotterdam (hierna: gemeente) is geëindigd nadat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet is verlengd. Werknemer stelt dat de gemeente ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en maakt aanspraak op een billijke vergoeding. Het gestelde ernstig verwijtbaar handelen is er volgens werknemer onder meer in gelegen dat werkgever onvoldoende zorgvuldig en voortvarend heeft gereageerd op intimidatie en pestgedrag binnen de Ondernemingsraad Stadsontwikkeling (ORSO), als gevolg waarvan werknemer ziek is geworden. Ook heeft de gemeente ten onrechte een onderzoek gedaan naar vermeend grensoverschrijdend gedrag van werknemer, terwijl werknemer daar nooit over is geïnformeerd. Ook over de uitkomst van het vermeende onderzoek heeft werknemer nooit iets vernomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft onvoldoende gesteld om tot de conclusie te komen dat de gedragingen die hij ten grondslag legt aan het ernstig verwijtbaar handelen – welke gedragingen overigens door de gemeente worden betwist – daadwerkelijk hebben veroorzaakt dat het dienstverband niet wordt voortgezet. De gemeente heeft gemotiveerd betwist dat hiervan sprake is; zij zou de arbeidsovereenkomst van werknemer sowieso niet verlengd hebben, omdat de samenwerking van meet af aan niet soepel liep. Het had op de weg van werknemer gelegen om concreet te maken waarom het gestelde ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente (bijvoorbeeld de gebrekkige reactie op intimidatie en pestgedrag en zonder gegronde reden en onvoldoende zorgvuldig doen van onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag van werknemer zelf) zou hebben geleid tot de beslissing van de gemeente om het dienstverband niet voort te zetten. Daarin is hij niet geslaagd. Sterker nog, bij de kantonrechter is gedurende deze procedure een beeld ontstaan van een zeer moeizame relatie tussen werkgever en werknemer, die met name lijkt voort te komen uit het gedrag van

werknemer. Het is werknemer die zich reeds aan de start van het dienstverband in verhouding tot een belangrijke partner van de gemeente, woningcorporatie Woonstad, ongepast heeft gedragen en het is ook werknemer die een moeizame relatie ontwikkelde met de ondernemingsraad. De wijze waarop de gemeente zich daartoe als werkgever heeft verhouden, is allerm minst onbegrijpelijk en niet onrechtmatig of ernstig verwijtbaar te noemen. Omdat de kantonrechter geen verband ziet tussen het handelen dat werknemer de gemeente verwijt en het einde van het dienstverband, ziet de kantonrechter ook geen verband tussen dat handelen en de door werknemer gestelde schade. Of dat handelen strijdig is met artikel 7:611 BW, hoeft dan ook niet te worden beoordeeld. Het verzoek tot veroordeling van de gemeente tot het verstrekken van gegevens wordt afgewezen. Wel wordt de wettelijke verhoging over te laat uitbetaalde vakantiedagen toegekend. Het verzoek tot rectificatie van interne berichten van de gemeente wordt afgewezen. Werknemer heeft onvoldoende concreet gemaakt welke interne berichten onjuist zouden zijn en waarom. Bovendien is de tekst van de rectificatie zodanig ruim geformuleerd, dat ook voor de lezer onduidelijk is over wie of over welke situatie het gaat en wat de reden is van rectificatie. Ten slotte is ook van belang dat de rectificatie die door werknemer wordt gevraagd niet alleen hem raakt, maar ook collega's uit de ORSO. Bovendien is uit de gewisselde stukken en standpunten nu juist gebleken dat het conflict dat in die ORSO speelde complex is en vele kanten kent. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5664

Zaaknummer: 11988122 VZ VERZ 25-7042

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: L.G. Wigboldus, mr. J.G. Jakobs en M.M. de Jonge-Wolff

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag van langdurig arbeidsongeschikte werkneemster zonder UWV-toestemming vernietigd. Werkgever moet tijdens opgelegde loonsanctie loon blijven doorbetalen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juli 2022 voor onbepaalde tijd in dienst bij Puur B.V. (hierna: Puur) in de functie van algemeen medewerkster tegen een brutomaandsalaris van € 1.034,02. Op 25 september 2023 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt. Sindsdien is zij onafgebroken arbeidsongeschikt gebleven. Op 5 juli 2025 heeft Puur de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 25 september 2025 wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De opzegging heeft plaatsgevonden zonder instemming van werkneemster, zonder toestemming van het UWV en zonder dat sprake was van een dringende reden. Op 31 juli 2025 heeft het UWV aan Puur een loonsanctie opgelegd tot 21 september 2026, dan wel totdat Puur alsnog aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Daarnaast heeft Puur het loon over mei 2025 en het vakantiegeld over het vakantiejaar 2024-2025 niet betaald. Werkneemster verzoekt vernietiging van de opzegging, doorbetaling van loon, betaling van het achterstallige loon en vakantiegeld, vermeerderd met wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Puur heeft de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW opgezegd. Voor een rechtsgeldige opzegging was instemming van werkneemster of toestemming van het UWV vereist. Vaststaat dat daarvan geen sprake is geweest. Evenmin is gebleken van een wettelijke uitzondering die een opzegging zonder toestemming mogelijk maakte. De kantonrechter verklaart daarom voor recht dat Puur de arbeidsovereenkomst onrechtmatig heeft opgezegd en vernietigt het ontslag per 25 september 2025. Nu Puur niet heeft weersproken dat het loon over mei 2025 en het vakantiegeld over het vakantiejaar 2024-2025 onbetaald zijn gebleven, wordt de vordering tot betaling van € 2.007,47 bruto toegewezen. Omdat Puur te laat heeft betaald, worden ook de maximale wettelijke verhoging en de wettelijke rente toegewezen. Door de vernietiging van de opzegging duurt de arbeidsovereenkomst voort. In beginsel eindigde de wettelijke loondoorbetalingsverplichting

wegens ziekte op 25 september 2025, twee jaar na de eerste ziektedag. Omdat het UWV aan Puur een loonsanctie heeft opgelegd wegens onvoldoende nakoming van de re-integratieverplichtingen, blijft Puur op grond van artikel 7:629 BW verplicht het loon van werknemster door te betalen gedurende de periode van de loonsanctie. De kantonrechter veroordeelt Puur daarom tot doorbetaling van het loon vanaf 1 september 2025 tot het einde van de loonsanctie, vermeerderd met de maximale wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:12091

Zaaknummer: 11916936/AZ/25-118

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Wetsartikelen: 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Structurele afwijking van contractuele arbeidsomvang leidt bij ziekte tot loondoorbetaling op basis van gemiddeld gewerkte uren volgens NBBU-cao.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2025 voor de duur van twaalf maanden op basis van een uitzendovereenkomst in dienst getreden bij werkgever. In de arbeidsovereenkomst is een arbeidsomvang van 18 uur per week overeengekomen tegen een uurloon van € 24,92. Werkneemster heeft zich op 8 januari 2026 ziekgemeld en is volgens een verklaring van de bedrijfsarts volledig arbeidsongeschikt. Werkneemster stelt zich daarnaast op het standpunt dat zij zich reeds op 7 december 2025 ziek heeft gemeld vanwege een verbrijzelde voet. Werkgever betwist dat er sprake was van een officiële ziekmelding in december 2025. Partijen verschillen verder van mening over de omvang van de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte. Werkneemster stelt recht te hebben op 100% loondoorbetaling op basis van een arbeidsomvang van 18 uur per week. Werkgever stelt dat op grond van de toepasselijke NBBU-cao slechts recht bestaat op 90% loondoorbetaling en dat moet worden uitgegaan van een gemiddelde arbeidsomvang van 9,9 uur per week, omdat werkneemster structureel minder uren werkte dan contractueel overeengekomen. Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon, doorbetaling van loon tijdens ziekte op basis van een 18-urige werkweek, wettelijke verhoging, wettelijke rente en verstrekking van salarisspecificaties.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet aannemelijk is geworden dat werkneemster zich reeds op 7 december 2025 rechtsgeldig heeft ziekgemeld. Hoewel zij destijds een WhatsApp-bericht heeft gestuurd waarin zij melding maakte van een verbrijzelde voet, ontbreken objectieve medische aanknopingspunten die deze gestelde blessure ondersteunen. Daarom wordt uitgegaan van een ziekmelding per 8 januari 2026. Op de arbeidsovereenkomst is de NBBU-cao van toepassing. Op grond daarvan heeft werkneemster tijdens de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid recht op 90% loondoorbetaling. Werkneemster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij aanspraak kan maken op 100% loondoorbetaling door aansluiting

bij de cao Gehandicaptenzorg.

De kantonrechter stelt vast dat de feitelijke arbeidsomvang van werknemster structureel afweek van de overeengekomen 18 uur per week. Werknemeester was onvoldoende beschikbaar om deze uren te werken en heeft erkend dat zij zelf selectief diensten aannam. Op grond van de NBBU-cao moet daarom voor de loondoorbetaling tijdens ziekte worden uitgegaan van het gemiddelde aantal gewerkte uren in de dertien weken voorafgaand aan de ziekmelding. Dat gemiddelde bedraagt 9,9 uur per week. Werkgever moet het loon tijdens ziekte doorbetalen op basis van een gemiddelde arbeidsomvang van 9,9 uur per week en een loondoorbetaling van 90%. Dit resulteert in een brutomaandloon van € 979,28. De vordering tot betaling van achterstallig loon over januari tot en met april 2026 wordt afgewezen, omdat werkgever dit bedrag reeds heeft betaald.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2986

Zaaknummer: 12182024 \ UV EXPL 26-90

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: F. Özer en Z. Aliar

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding van twee jaar houdt geen stand. Werkgever toont onvoldoende aan dat overstap naar concurrent zijn bedrijfsdebet schaadt.

Feiten

Werknemer is op 9 januari 2023 in dienst getreden bij werkgever. Per 14 juli 2023 is werknemer voor onbepaalde tijd werkzaam in de functie van medior adviseur voor 40 uur per week. Werkgever exploiteert een uitzend- en detacheringsbureau dat actief is in onder meer de bouw, industrie en publieke sector. In de arbeidsovereenkomst zijn een concurrentiebeding, relatiebeding, geheimhoudingsbeding en boetebeding opgenomen. Het concurrentiebeding verbiedt werknemer om gedurende maximaal twee jaar na het einde van het dienstverband binnen een straal van 45 kilometer werkzaam te zijn voor een concurrerende onderneming. Het relatiebeding verbiedt werknemer gedurende twee jaar contact te onderhouden met relaties van werkgever. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 april 2026. Hij wil vervolgens in dienst treden bij een concurrerend uitzendbureau in de functie van vestigingsmanager. Volgens werknemer biedt deze functie betere ontwikkelingsmogelijkheden, een kortere reistijd en betere arbeidsvoorwaarden. Werknemer stelt dat hij door het concurrentie- en relatiebeding onbillijk wordt benadeeld. Werkgever stelt dat werknemer beschikt over bedrijfsgevoelige informatie, commerciële kennis en een omvangrijk netwerk van opdrachtgevers en professionals. Volgens werkgever is bescherming van zijn bedrijfsdebet noodzakelijk en bestaat het risico dat opdrachtgevers en kandidaten werknemer zullen volgen naar zijn nieuwe werkgever. Werknemer verzoekt schorsing van het concurrentiebeding, het relatiebeding en het daaraan gekoppelde boetebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Concurrentiebeding

Vaststaat dat de beoogde nieuwe werkgever een directe concurrent van werkgever is. Voor de

beoordeling moet een belangenafweging plaatsvinden tussen het belang van werknemer bij vrije arbeidskeuze en het belang van werkgever bij bescherming van zijn bedrijfsdebiet. De kantonrechter oordeelt dat werkgever onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat een overstap van werknemer naar de concurrent zal leiden tot aantasting van zijn bedrijfsdebiet. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat opdrachtgevers of professionals werknemer daadwerkelijk zullen volgen. Ook heeft werkgever onvoldoende aangetoond dat werknemer beschikt over zodanige unieke en essentiële bedrijfsinformatie dat de concurrent daardoor een concurrentievoordeel zou verkrijgen. Daarnaast geldt dat werknemer ook na het einde van de arbeidsovereenkomst gebonden blijft aan het geheimhoudingsbeding, waardoor vertrouwelijke bedrijfsinformatie beschermd blijft. Daartegenover staat dat werknemer een zwaarwegend belang heeft bij indiensttreding bij de concurrent, onder meer vanwege de aanzienlijk kortere reistijd en betere doorgroeimogelijkheden. De kantonrechter acht het daarom aannemelijk dat een bodemrechter het concurrentiebeding zal vernietigen. Het concurrentiebeding wordt geschorst.

Relatiebeding

De kantonrechter acht het begrijpelijk dat werkgever zijn relaties wil beschermen. Het relatiebeding is echter te ruim geformuleerd. Het ziet op alle bestaande en voormalige relaties van werkgever gedurende een periode van drie jaar, terwijl werkgever tien vestigingen heeft verspreid over Nederland. Daardoor is voor werknemer onvoldoende duidelijk welke personen en ondernemingen onder het relatiebeding vallen. Werkgever heeft nagelaten een overzicht te verstrekken van de relaties die hij beschermd wil zien. Onder deze omstandigheden loopt werknemer voortdurend het risico het relatiebeding onbedoeld te overtreden. De kantonrechter oordeelt dat werknemer hierdoor onbillijk wordt benadeeld. Het relatiebeding wordt daarom gedeeltelijk geschorst. Het blijft uitsluitend gelden ten aanzien van relaties waarmee werknemer in de twaalf maanden voorafgaand aan het vonnis daadwerkelijk contact heeft gehad én die in die periode een overeenkomst met werkgever hebben gehad.

Boetebeding

Omdat het concurrentiebeding volledig en het relatiebeding gedeeltelijk worden geschorst, wordt ook het daaraan gekoppelde boetebeding overeenkomstig geschorst.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 01-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:3647

Zaaknummer: 12154787 \ VV EXPL 26-19 (E)

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: E.P.E. Fluit en R.C.M. Andriessen

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond zonder transitievergoeding voor KLM-medewerker die door schending van de gedragsregels zo'n 1000 liter brandstof heeft gelekt bij het tanken van een vliegtuig.

Feiten

Werknemer is sinds 15 mei 2024 voor onbepaalde tijd in dienst bij KLM en werkzaam voor het onderdeel KLM Ground Services. In zijn functie is hij onder meer verantwoordelijk voor het bevoorraden met brandstof en de-icen van vliegtuigen. Bij KLM gelden diverse protocollen en gedragscodes. Voor werknemers functie is onder meer de 'Werkplekinstructie - Tankopdracht Dispenser' van belang alsmede de 'WPI Voorwaarden Tanken' en de 'GOM Ramp Handling General'. In deze documenten staan concrete instructies en voorwaarden voor het bevoorraden van vliegtuigen met brandstof. Vóór zijn indiensttreding heeft werknemer een training gevolgd over relevante wet- en regelgeving, KLM-procedures, veiligheid en het gebruik van het materiaal. Op 12 juli 2024 is werknemer tijdens een tankopdracht op afstand geobserveerd door een combitrainer. Deze combitrainer heeft waargenomen dat werknemer tijdens bijna het hele tankproces binnen in de cabine van zijn fueldispenser zat. De shiftleader heeft werknemer, na afloop van de observatie, hierop aangesproken. Op 25 september 2024 had werknemer een tussentijdse praktijktoets waarbij een combitrainer meeloopt om alle procedures en werkwijzen te beoordelen. Omdat werknemer onder meer een onvoldoende haalde voor het controleren van het brandstofproces, heeft hij een *refresh*-theoriecursus moeten volgen, opnieuw het theorie-examen moeten doen en is nogmaals een praktijk profcheck gedaan. Op 14 juni 2025 is werknemer, tijdens het tanken van een vliegtuig, om 08:01 uur in de cabine van zijn fueldispenser gestapt. Vanaf 08:04 uur is vanuit het uiteinde van het rechtervleugel vloeistof op het platform gaan lekken. Een collega van werknemer zag de lekkage en waarschuwde werknemer om 08:06 uur. Hierbij is naar schatting 1.000 liter vliegtuigbrandstof gelekt met een grote plas brandstof op het platform tot gevolg. Om 08:10 uur zijn de hulpdiensten gekomen om de situatie veilig te stellen en op te ruimen. Na het incident is werknemer gehoord door twee shiftleaders, waar hij verschillende verklaringen heeft afgelegd. Werknemer is sinds het incident van 14 juni 2025 geschorst met behoud van

loon. Partijen hebben meermaals gesproken over een beëindigingsvoorstel, zonder resultaat. KLM heeft op 6 februari 2026 een verzoekschrift tot ontbinding ingediend op primair de e-grond en zonder toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

E-grond

De kantonrechter oordeelt dat er een voldragen e-grond is. Het tanken zonder toezicht is onmiskenbaar in strijd met de door KLM opgestelde regels. De regels en voorschriften van KLM die gelden bij het tanken van een vliegtuig, laten op zichzelf weinig aan duidelijkheid te wensen over en waren - onweersproken - bekend bij werknemer. Dat werknemer ondanks regelgeving, trainingen en waarschuwingen ervoor heeft gekozen het tankproces met alle risico's van dien buiten zijn zicht te laten doorgaan kwalificeert als verwijtbaar handelen. De kantonrechter is van oordeel dat de wisselende verklaringen duidelijk maken dat werknemer zich bewust is van een bepaald spanningsveld tussen zijn eigen handelen en de bij KLM geldende veiligheidsregels. De diverse verklaringen van werknemer rechtvaardigen bovendien op geen enkele wijze waarom werknemer zich niet aan de regels heeft gehouden. Het duidt eerder op een gebrek aan leerbaarheid en tot het niet nemen van enige verantwoordelijkheid. Het is de kantonrechter niet gebleken dat werknemer op enig moment heeft stilgestaan bij de risico's die hij voor zichzelf en anderen in het leven heeft geroepen. Evenmin heeft werknemer zich bereid getoond zijn werkwijze in de toekomst aan te passen. Dit alles tezamen kwalificeert de kantonrechter als verwijtbaar handelen.

Transitievergoeding

Naar het oordeel van de kantonrechter kwalificeert het handelen van werknemer als ernstig verwijtbaar. De functie van werknemer bestaat voor een groot deel uit het veilig en deugdelijk bevoorraden van vliegtuigen met brandstof. Dat brengt een bepaalde verantwoordelijkheid met zich mee, welke verantwoordelijkheid werknemer, ondanks waarschuwingen in het verleden, veel te licht heeft opgevat. Het anderhalve minuut lang laten lekken van zo'n 1.000 liter brandstof tijdens het tanken van een vliegtuig is een zeer uitzonderlijke situatie. Gevaarstelling speelt hierbij een belangrijke rol, vooral vanwege het enorme belang van de algemene maatschappelijke veiligheid. Door het volstrekt onnodig nemen van risico's heeft werknemer de veiligheid van collega's, passagiers en andere omstanders in gevaar gebracht, in de eerste plaats vanwege het risico op brand met fatale gevolgen dat hij in het leven heeft geroepen. Een risico dat nog vele malen groter had kunnen zijn als de collega werknemer niet had gewaarschuwd. Ook speelt opnieuw mee dat werknemer onvoldoende transparant is geweest, wisselende verklaringen heeft afgelegd, de schuld buiten zichzelf heeft geplaatst en

geen zelfinzicht heeft getoond.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:5641

Zaaknummer: K/4102/12087338

Rechters: E.L. Grosheide

Advocaten: I. Baijens en J.L.A. van Eeuwijk

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter is van oordeel dat van verjaring geen sprake is, nu in 2021 door een arts het verband is gelegd tussen de klachten van verzoeker en zijn werkomstandigheden. Verzoeker heeft verweerder op 22 maart 2024 aansprakelijk gesteld. Op dat moment was zijn vordering nog niet verjaard.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest van G4S. Werknemer heeft G4S op 22 maart 2024 aansprakelijk gesteld voor zijn schade. GS4 stelt als bevrijdend verweer dat de vordering van werknemer is verjaard. Zij baseert zich op een e-mail die werknemer aan zijn leidinggevende heeft gestuurd waarin hij klaagt over klachten aan zijn stuitje en over de werkplek. Ook baseert GS4 zich op een ziekmelding van werknemer van november 2018. GS4 stelt dat uit deze berichten volgt dat werknemer wist waardoor zijn klachten werden veroorzaakt. Eiser verzoekt de kantonrechter te bepalen dat zijn vordering jegens G4S niet is verjaard en GS4 te veroordelen tot betaling van de kosten in het deelgeschil.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat van verjaring nog geen sprake is. De verzekeraar van werknemer heeft geen eigen vordering op G4S en is niet-ontvankelijk. Uit rechtspraak volgt dat de verjaringstermijn begint te lopen op de dag na die waarop de benadeelde (in dit geval werknemer daadwerkelijk in staat is een rechtsvordering tot vergoeding van de door hem geleden schade in te stellen. Daarvan zal sprake zijn als de benadeelde voldoende zekerheid – en dat hoeft geen absolute zekerheid te zijn – heeft verkregen dat de schade is veroorzaakt door tekortschietend of foutief handelen van de betrokken persoon (in dit geval G4S). Uit deze rechtspraak volgt ook dat als er sprake is van lichamelijke klachten waarvan de herkomst niet zonder meer duidelijk is, van daadwerkelijke bekendheid met de schade pas sprake kan zijn wanneer met voldoende mate van zekerheid is vastgesteld waardoor de klachten zijn ontstaan. In het algemeen zal deze vereiste mate van zekerheid – die (opnieuw) geen absolute zekerheid hoeft te zijn – pas aanwezig zijn wanneer de oorzaak door deskundige artsen is gediagnosticeerd. Hoewel werknemer in 2018 zelf het

vermoeden had dat zijn klachten veroorzaakt werden door zijn werkomstandigheden betekent dat niet dat er daarom van uit mag worden gegaan dat er sprake is van daadwerkelijke bekendheid met zijn schade. Werknemer is immers zelf geen medisch deskundige. Op basis van deze omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat G4S niet is geslaagd in haar bewijslast dat de vordering van werknemer was verjaard op het moment dat hij G4S aansprakelijk stelde voor zijn schade. Hoewel werknemer in het verzoekschrift een bedrag noemt van € 4.320 heeft werknemer onder het petitum een bedrag gevorderd van € 3.600, te vermeerderen met het griffierecht. De kantonrechter gaat van dat laatste bedrag uit. G4S voert aan dat het aantal bestede uren onredelijk is en dat het uurtarief bovenmatig is. De kantonrechter is van oordeel dat de door werknemer gevorderde kosten moeten worden gematigd. Dat heeft te maken met de (relatief eenvoudige) vraag die in dit deelgeschil aan de orde is gesteld en het feit dat de door werknemer opgevoerde kosten niet met stukken zijn onderbouwd. De kantonrechter ziet geen aanleiding om de hoogte van het uurtarief van de gemachtigde van werknemer aan te passen, maar zal enkel de tijdsbesteding aan het dossier matigen. De redelijke kosten voor het opstellen van het verzoekschrift en de verdere behandeling van de zaak zullen door de kantonrechter daarom worden begroot op 10 uren × € 240, dus op € 2.400 te vermeerderen met het door werknemer betaalde griffierecht van € 90. Omdat de aansprakelijkheid nog niet is komen vast te staan, zal de kantonrechter de kosten alleen begroten en G4S niet veroordelen tot betaling daarvan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:6517

Zaaknummer: 12027688 \ EJ VERZ 25-65

Rechters: J. Blokland

Advocaten: S. Mosk, mr. E.A.M. Deldycke en mr. A. Etienne

Wetsartikelen: 7:658 BW en 3:310 BW

RECHTSPRAAK

(Loon)vordering werkneemster deels niet spoedeisend en niet geschikt voor kort geding, ook zijn de vorderingen onvoldoende gespecificeerd naar de twee gedaagden.

Feiten

Werknemer is per 1 februari 2025 voor 24 uur per week in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van praktijkmanager en voor 8 uur per week bij een eenmanszaak. Werkneemster heeft een moeizaam verloop van het dienstverband en er is met elkaar gesproken over beëindiging van het dienstverband. Op 30 september 2025 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomsten opgezegd. Werkneemster vordert hoofdelijke veroordeling van gedaagden tot betaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Alleen voor de loonvordering over juni tot en met oktober 2025 geldt dat, met enige goede wil, sprake is van een spoedeisend belang. Voor de overige vorderingen, zoals overuren en vakantiegeld, geldt dit niet. Werkneemster heeft de werkgever en de eenmanszaak gezamenlijk gedagvaard, omdat beide bedrijven naar haar stellingname feitelijk als één geheel opereren. De werkgever en de eenmanszaak hebben daartegen ingebracht dat zij afzonderlijke ondernemingen zijn en dat zij niet hoofdelijk aansprakelijk kunnen worden gehouden voor eventuele schulden van elkaar. De kantonrechter stelt ze daarin in het gelijk. Werkneemster had haar vorderingen aan specifieke partijen dienen toe te rekenen. Nu zij dat niet heeft gedaan, strandt de vordering. Overigens geldt dat de vordering, als deze op juiste wijze was ingestoken, afgewezen zou zijn omdat deze zaak gelet op de diverse geschilpunten tussen partijen grondig bodemonderzoek vergt, waar een kort geding zich niet voor leent. Onder meer naar de overuren en het overeengekomen studiebeding is nader onderzoek nodig. Wat betreft de gevorderde loonstroken geldt dat deze inmiddels bij antwoord zijn overgelegd. De vordering wordt dan ook afgewezen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:4386

Zaaknummer: 12088112 \ VV EXPL 26-13

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: J. Veninga

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Geen ernstig verwijtbaar handelen Van Lanschot Kempen N.V. Geen sprake van schending van de Wet bescherming klokkenluiders.

Feiten

Werknemer is per 1 april 2001 in dienst getreden bij Van Lanschot Kempen N.V. (hierna: VLK). In de loop van 2024 ontstonden zorgen over het functioneren van werknemer, zo blijkt uit matige beoordelingen. Vervolgens werd een verbetertraject gestart. Tijdens dat traject ontstonden conflicten over feedback en verslaglegging. Nadat werknemer een incidentmelding tegen zijn leidinggevende had gedaan is het verbetertraject beëindigd. Meldingen van werknemer in het kader van incident- en klokkenluidersmeldingen zijn door VLK als onderdeel van een arbeidsconflict geclassificeerd. VLK verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d- dan wel g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod staat niet aan ontbinding in de weg, omdat de ontbinding geen verband houdt met de ziekte van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Zowel uit het dossier, de tussen partijen gevoerde correspondentie als hetgeen tijdens de mondelinge behandeling is besproken, is naar het oordeel van de kantonrechter genoegzaam gebleken dat tussen partijen een onoverbrugbaar verschil van inzicht bestaat. Over de houding en opstelling van werknemer is tussen partijen meerdere malen gesproken, maar deze gesprekken, terugkoppelingen en feedback hebben niet tot verandering geleid. Nadat het verbetertraject voortijdig is beëindigd, de onderhandelingen over een vertrekregeling zijn mislukt en werknemer bij de bedrijfsarts heeft aangegeven dat zijn re-integratiedoel terugkeer in het eigen werk is, zijn partijen op advies van de bedrijfsarts met mediation gestart om overeenstemming over het re-integratiedoel te bereiken. Deze mediation heeft echter niet tot een oplossing en evenmin tot verbetering van de arbeidsverhouding geleid. VLK heeft zich gelet op het voorgaande voldoende ingezet om de verstoorde arbeidsverhouding met werknemer te verbeteren. Bovendien blijkt uit het feit dat werknemer elk gesprek in het kader

van het verbetertraject zonder medeweten van VLK heeft opgenomen dat werknemer zelf weinig vertrouwen meer had in VLK. Daarnaast verlangt werknemer zelf ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de cumulatiegrond, wat eveneens wijst op een gebrek aan vertrouwen en een wens tot beëindiging van het dienstverband. Van ernstig verwijtbaar handelen door VLK is geen sprake geweest. Er was voldoende aanleiding om werknemer op zijn functioneren aan te spreken, het verbetertraject is zorgvuldig opgezet en hij kreeg reële kansen om zich te verbeteren. Ook de gestelde schendingen van de klokkenluidersregelingen en de AVG leveren geen ernstig verwijtbaar handelen op. De klokkenluidersmelding van werknemer had met zijn eigen functioneren en communicatie met VLK te maken maar zag niet op een algemene misstand. Werknemer heeft een functiecontract waarbij geen verlofsaldo wordt geregistreerd. Werknemer kan jaarlijks ter eigen discretie een ongelimiteerd aantal verlofdagen opnemen. Werknemer heeft vanaf 1 januari 2020 jaarlijks gemiddeld 22 dagen opgenomen, wat meer is dan het wettelijk minimum. De kantonrechter stelt daarom vast dat werknemer in ieder geval sinds 1 januari 2020 in staat is gesteld om daadwerkelijk vakantie op te nemen. Omdat werknemer een onbeperkt aantal vakantiedagen per jaar kan opnemen en hij sinds 1 januari 2020 jaarlijks gemiddeld meer dan het minimum heeft genoten, zijn er naar het oordeel van de kantonrechter geen opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen. Voor de periode vóór 1 januari 2020 is de vordering verjaard. Daarbij geldt dat werknemer in die jaren kennelijk ook in staat is gesteld om daadwerkelijk voldoende vakantie op te nemen, gelet op zijn eigen stellingen hierover. De vordering tot uitbetaling van opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen wordt dan ook afgewezen. Omdat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door VLK geen sprake is, wordt geen billijke vergoeding toegekend. De transitievergoeding wordt, uitgaande van de gemiddelde bonus, toegekend. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5366

Zaaknummer: 12004801 EA VERZ 25-1432

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: P.W.H.M. Willems en M.M. Floors

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege uploaden naar privéschijf van duizenden bestanden rechtsgeldig. Werkgever dient de eerder gesloten beëindigingsovereenkomst behoudens ten aanzien van de transitievergoeding na te komen.

Feiten

Werkneemster is per 21 september 2009 in dienst getreden bij werkgever, een beursgenoteerd bedrijf dat facilitaire managementdiensten verleent. Zij was laatstelijk werkzaam in de functie van Technical Asset Manager. In mei 2025 is werkneemster geïnformeerd dat zij boventallig werd verklaard en zij kreeg een beëindigingsovereenkomst voorgelegd. Op 30 mei 2025 hebben partijen een beëindigingsovereenkomst gesloten waarin zij zijn overeengekomen dat het dienstverband met wederzijds goedvinden eindigt per 1 oktober 2025. Na 30 mei 2025 heeft werkneemster ruim 4000 hoofdzakelijk zakelijke bestanden naar een OneDrive geüpload. Werkneemster is hierover in een gesprek gehoord. Op 22 juli 2025 is zij op staande voet ontslagen, vanwege onder meer het uploaden van de duizenden bestanden naar haar persoonlijke drive en het daarmee schenden van afspraken over strike vertrouwelijkheid. Op 6 november 2025 heeft werkgever werkneemster geïnformeerd dat zij niet gehouden is tot enige betalingsverplichting jegens werkneemster. Ook heeft zij een deel van de artikelen van de beëindigingsovereenkomst buitengerechtelijk vernietigd op grond van dwaling.

Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Ook verzoekt werkneemster een verklaring voor recht dat de beëindigingsovereenkomst dient te worden nagekomen. Werkneemster voert aan dat zij op aanraden van IT OneDrive heeft gebruikt om privébestanden – voordat zij zou worden afgesloten van de systemen – te uploaden. Omdat haar was gevraagd nog enige werkzaamheden te verrichten, besloot zij een deel van de werkgerelateerde informatie eveneens te uploaden. Bij de overdracht van de bestanden is echter iets misgegaan, waardoor er onbedoeld veel gegevens zijn overgezet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Degene die binnen werkgever bevoegd was ontslag te verlenen heeft op 17 juli 2025 bericht gekregen uit Amerika van een potentieel groot

dataverlies. Het doornemen van deze grote hoeveelheid bestanden, wat regel voor regel diende te gebeuren, heeft enige tijd geduurd. Op 22 juli 2025 heeft een gesprek met werkneemster plaatsgevonden en is zij ontslagen. Als de verklaring van werkneemster dat de synchronisatie automatisch heeft plaatsgevonden, klopt, heeft zij ernstig verwijtbaar gehandeld door de bestandsoverdracht niet direct te melden. Werkneemster had moeten begrijpen dat zij de bestanden zonder toestemming van werkgever niet mocht onttrekken aan de beveiligde bedrijfsomgeving. Ongeveer 92% van de bestanden zijn zakelijke bestanden. Door een dergelijke grote hoeveelheid zakelijke bestanden over te zetten op haar OneDrive heeft werkneemster het vertrouwen van werkgever zodanig ernstig geschaad dat van werkgever redelijkerwijze niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Lid 2 van artikel 6:228 BW bepaalt, voor zover van belang, dat de vernietiging niet kan worden gegrond op een dwaling die een uitsluitend toekomstige omstandigheid betreft. De bulk van de zakelijke bestanden (4068 van de 4129) is pas na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst verplaatst naar de OneDrive van werkneemster. Werkgever had niet kunnen dwalen ten aanzien van een gebeurtenis die nog niet had plaatsgevonden. Ook het beroep van werkgever tot aanpassing van de vaststellingsovereenkomst op grond van artikel 6:230 lid 2 BW gaat niet op. De beëindigingsovereenkomst blijft in stand. Hiervoor is geoordeeld dat werkgever werkneemster terecht op staande voet heeft ontslagen, wat betekent dat de arbeidsovereenkomst op 22 juli 2025 is geëindigd en dat vanaf dat moment geen loon meer is verschuldigd. Partijen zijn overeengekomen dat werkneemster tot 1 oktober 2025 haar normale salaris ontvangt. Gelet op het terecht gegeven ontslag op staande voet is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werkneemster nakoming van dit onderdeel van de vaststellingsovereenkomst verzoekt. Partijen zijn overeengekomen dat werkneemster in de maand oktober 2025 een transitievergoeding ontvangt. Naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid is het ook onaanvaardbaar dat werkneemster nakoming van dit onderdeel van de vaststellingsovereenkomst verzoekt. Uitbetaling van de overeengekomen beëindigingsvergoeding is niet onredelijk, omdat de grondslag van de beëindigingsvergoeding is gelegen in de reorganisatie vanwege bedrijfseconomische redenen. Om dezelfde reden is het verzoek van werkneemster tot nakoming van de overige bepalingen van de vaststellingsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. Het beroep van werkgever op verrekening van onderzoekskosten gaat niet op, de uren aantallen zijn niet reëel en onderbouwd. Ook voor een veroordeling in de werkelijke advocaatkosten is geen ruimte. De vervaltermijn ten aanzien van de gefixeerde schadevergoeding brengt mee dat ook die niet kan worden verrekend. Werkneemster wordt veroordeeld de zakelijke bestanden te verwijderen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5378

Zaaknummer: 11886315 \ EA VERZ 25-1090

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: F.A.M. ten Broeke en L.D.N. Mordaunt

Wetsartikelen: 7:629 BW, 6:230 lid 2 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na niet nakomen re-integratieverplichtingen, mede gelet op gevolgen voor uitkeringen, is een te zwaar middel. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek SMK Logistics B.V. afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 7 november 2022 in dienst getreden bij SMK Logistics B.V. (hierna: SMK) in de functie van vrachtwagenchauffeur. Eind juli 2025 is een conflict ontstaan nadat een opdrachtgever van SMK alleen wilde doorgaan als er een andere chauffeur zou worden ingezet of als werknemer meer nacht- en weekendwerk zou verrichten. Werknemer weigerde dit en heeft zich uiteindelijk ziek gemeld met burn-outklachten. Tijdens het re-integratietraject is werknemer herhaaldelijk niet verschenen. Na een loonstop is werknemer in november 2025 op staande voet ontslagen vanwege het niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Hij voert aan dat SMK in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap en haar zorgplicht bij ziekte. Het ontslag is disproportioneel, prematuur en onzorgvuldig. Hij was medisch en praktisch niet in staat een afspraak bij de bedrijfsarts na te komen. Redelijke alternatieven, zoals video, locatie dichterbij en huisbezoek, zijn geweigerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig verleend. Dat werknemer een verzoek als voorzien van enige druk heeft ervaren, moet naar alle waarschijnlijkheid aan zijn overspannenheid worden toegeschreven. SMK verwijt werknemer zijn re-integratieverplichtingen geschonden te hebben, wat zij ook overtuigend aangetoond heeft. Werknemer stelde niet in staat te zijn naar een afspraak in Amsterdam te komen. SMK had een mildere opstelling kunnen kiezen in plaats van strikte naleving van de fysieke afspraak. Werknemer is niet verschenen om een plan van aanpak op te stellen omdat hij wilde dat het mediationtraject eerst werd afgerond. Hoewel deze zaken op zichzelf genomen gescheiden zijn, was het in dit geval gelet op de moeizame communicatie raadzaam geweest om het plan van aanpak mee te nemen bij de mediation. SMK heeft voor de perioden dat werknemer niet meewerkte aan zijn re-integratie een loonstop opgelegd; dat is een passende

sanctie. Werknemer is herhaaldelijk over de schreef gegaan door zich door zijn eigen interpretaties te laten leiden. Niettemin acht de kantonrechter het verlenen van ontslag op staande voet, gelet op alle omstandigheden zoals het feit dat werknemer bij ontslag op staande voet geen uitkering zou krijgen, een te zwaar middel. Hierbij speelt ook mee dat er geen acute aanleiding is voor het ontslag, terwijl werkgever gezien de loonstop financieel geen schade lijdt. Omdat de loonstop nog van kracht is en werknemer op geen moment blijkt heeft gegeven van bereidheid om te verschijnen bij de bedrijfsarts, wordt de loonvordering van werknemer afgewezen. De door werknemer opgevoerde schadeposten worden, bij gebrek aan enige nadere onderbouwing, afgewezen. De proceskosten worden gecompenseerd. Het tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van SMK wordt afgewezen, nu niet is komen vast te staan dat er, wanneer de ziekte wordt weggedacht, sprake is van omstandigheden die voldoende zijn voor een voldragen ontslaggrond.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:4382

Zaaknummer: K/5004/12059659

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: J. de Haan

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging werkgeefster – exploitante restaurant – nadat werknemer afwezig blijft na vermeend misbruik dochter van werknemer door medewerker werkgeefster vernietigd, er is geen sprake van een rechtsgeldige opzegging door werknemer.

Feiten

Werknemer is per 19 november 2019 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster exploiteert een restaurant. Werknemer woonde in een pand dat toebehoorde aan werkgeefster. In augustus 2025 ontdekte werknemer dat een van zijn dochters, die ook in het pand woonde, door een van de medewerkers van werkgeefster zou zijn misbruikt. Werknemer heeft daarna verlof opgenomen. Werkgeefster heeft werknemer dringend verzocht weer te komen werken. In oktober 2025 heeft werknemer een e-mail verzonden aan werkgeefster waarin hij aangaf per 1 september 2025 uit dienst te zijn getreden. Werkgeefster heeft gereageerd dat werknemer met terugwerkende kracht uit dienst zou worden gemeld. Werknemer heeft vervolgens het standpunt ingenomen dat het ontslag onder dwang en dreigementen tot stand was gekomen, en daarom onwettig was. Werknemer verzoekt, onder meer, vernietiging van de opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer mocht er op basis van de gedragingen en verklaringen van de bestuurder van werkgeefster gerechtvaardigd op vertrouwen dat de arbeidsovereenkomst was opgezegd. Werknemer werd immers geïnformeerd dat hij zijn baan zou verliezen als hij de volgende dag niet op het werk zou verschijnen. Deze opzegging zal worden vernietigd. De kantonrechter is gelet daarop van oordeel dat niet is gebleken van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring aan de zijde van werknemer die erop gericht was de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Werknemer heeft ook naar voren gebracht dat hij via WhatsApp om verlof heeft gevraagd, hetgeen niet is betwist, en dit duidt ook niet op een ontslagname. Daarbij komt dat werknemer naar voren heeft gebracht dat zijn gedragingen nadien verklaard kunnen worden doordat hij ervan uitging dat de arbeidsovereenkomst door werkgeefster was beëindigd. Verder valt naar het oordeel van de

kantonrechter uit de e-mail van 8 oktober 2025 ook niet af te leiden dat werknemer van mening was dat hij op eigen initiatief uit dienst was getreden en blijkt uit de e-mails daarna die afkomstig zijn van werknemer ook dat hij van mening is dat hij niet zelf ontslag heeft genomen en dat volgens hem sprake is van een 'onwettig' ontslag. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat er geen opzegging aan de zijde van werknemer heeft plaatsgevonden. Dat werknemer vanaf 1 september 2025 geen werkzaamheden meer heeft verricht, komt niet voor rekening van werknemer; hij had immers uit de gedragingen van de bestuurder van werkgeefster mogen afleiden dat de arbeidsovereenkomst was opgezegd. Het verzoek van werknemer tot veroordeling van werkgeefster tot inschakeling van een bedrijfsarts wordt toegewezen. Werkgeefster dient achterstallig salaris aan werknemer te voldoen. Niet is vast komen te staan dat werknemer een gebruiksvergoeding voor het pand – waar hij nog altijd in woont – dient af te staan, zodat het beroep op verrekening van werkgeefster wordt gepasseerd. De wettelijke verhoging wordt op basis van 50% toegewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 06-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:2185

Zaaknummer: 11948332 \ AR VERZ 25-88

Rechters: R. Bootsma

Advocaten: D.Y. Li en mr. R.M. van der Horn

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 BW en 7:681 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Het hof kent werkneemster een billijke vergoeding van ca. € 778.000 toe in verband met ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Werkgeefster heeft aangestuurd op het einde van het dienstverband.

Feiten

Werkneemster is per 1 april 1991 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in de functie van vertegenwoordigster. Een verzochte ontslagvergunning is door het UWV afgewezen. Werkgeefster heeft zich vervolgens nog steeds ingespannen voor beëindiging van het dienstverband. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, waarbij aan werkneemster geen billijke vergoeding is toegekend. In hoger beroep verzoekt werkneemster een billijke vergoeding. In de tussenbeschikking heeft het hof werkneemster de gelegenheid gegeven te reageren. Werkneemster heeft een nadere akte in het geding gebracht. Werkneemster heeft een bedrag aan pensioenschadevergoeding van bijna € 290.000 gevorderd. De berekening van de pensioenadviseur komt neer op een bedrag van bijna € 270.000. Werkgeefster stelt dat in het door haar pensioenadviseur berekende scenario dat werkneemster tot haar pensioendatum werkloosheid blijft, de schade maximaal ca. € 181.000 bedraagt. Werkneemster zou ten onrechte een berekening hebben ingebracht waarbij een na-indexatie van 2% wordt verondersteld waardoor met name de pensioenschade te hoog is berekend. Werkneemster erkent dat dit het belangrijkste verschil verklaart.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof begroot de pensioenschade op een bedrag van ca. € 181.000, nu niet althans onvoldoende onderbouwd is dat er daadwerkelijk een na-indexatie van 2% zal gaan plaatsvinden. Hoe de Belastingdienst hiermee omgaat, is naar het oordeel van het hof voor de beoordeling van de voorliggende vraag over de hoogte van de pensioenschade niet relevant. De door werkneemster verzochte verklaring voor recht dat werkgeefster zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten wordt toegewezen. Ook wijst het hof een billijke vergoeding toe. Het hof komt, rekening houdende met het inkomen dat werkneemster zou hebben ontvangen tot haar pensioengerechtigde leeftijd (ca. € 830.000,

vermeerderd met ca. € 181.000 aan pensioenschade minus de genoten uitkeringen ter hoogte van ca. € 105.000 en de transitievergoeding van € 127.000 tot een billijke vergoeding van ca. € 780.000. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2026:834

Zaaknummer: 200.350.045_01

Rechters: J.A.M. Schoenmakers, J.I.M.W. Bartelds en A.E. Bos

Advocaten: M.J.H. Ruijters en F.C. van Uden

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Het hof stelt werkneemster in de gelegenheid zich schriftelijk uit te laten over de omvang van de pensioenschade en houdt iedere verdere beslissing aan.

Feiten

Werkneemster is per 1 april 1991 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in de functie van vertegenwoordigster. Een verzochte ontslagvergunning is door het UWV afgewezen. Werkgeefster heeft zich vervolgens nog steeds ingespannen voor beëindiging van het dienstverband. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, waarbij aan werkneemster geen billijke vergoeding is toegekend. In hoger beroep verzoekt werkneemster een billijke vergoeding. In de tussenbeschikking heeft het hof werkneemster de gelegenheid gegeven nadere informatie in het geding te brengen met betrekking tot haar (verwachte) inkomsten uit uitkeringen en/of ander werk. Werkgeefster heeft het hof verzocht terug te komen op de beslissing dat het voldoende aannemelijk is gemaakt dat werkneemster zonder het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster tot haar pensioengerechtigde leeftijd in dienst zou zijn gebleven.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof wijst het verzoek om terug te komen op de beslissing over de aannemelijkheid van een voortzetting van het dienstverband van werkneemster af. Het betreft een eindbeslissing waarop in dezelfde instantie niet kan worden teruggekomen. Uitzondering hierop zijn bijzondere omstandigheden die het onaanvaardbaar zouden maken dat de rechter aan deze beslissing gebonden zou zijn. Daarvan is hier geen sprake. Het vorenstaande geldt niet voor het verzoek over de pensioenschade. In eerste aanleg heeft werkgeefster tijdens de mondelinge behandeling gevraagd om een nadere aktewisseling hierover in het geval de kantonrechter zou toekomen aan het bepalen van de pensioenschade. Dit is niet het geval geweest zodat het debat hierover nog niet geheel was afgerond. Het hof zal het nadere verweer van werkgeefster op dit punt beoordelen nadat werkneemster de mogelijkheid heeft gehad om op de ter onderbouwing van dit verweer overgelegde productie te reageren. Er is eerst sprake van eigen schuld indien de beëindiging tevens een gevolg is van

een omstandigheid die aan werknemer kan worden toegerekend. Werknemer moet zich dan onder de gegeven omstandigheden anders hebben gedragen dan een redelijk mens onder die omstandigheden zou doen. Hiervan is, naar het oordeel van het hof, geen sprake. Zoals het hof heeft overwogen dienen de gedragingen van werknemer te worden beoordeeld in de context van hetgeen zich daaraan voorafgaand heeft voorgedaan en is de beëindiging van het dienstverband met haar een gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkgeefster stelt voorts dat werknemer haar schadebeperkingsverplichting heeft overtreden, stellende dat zij de functie van BDM Private Clinics had moeten accepteren zodat zij nog steeds in dienst van werkgeefster zou zijn geweest. Het hof passeert ook dit verweer. Zoals het hof in de tussenbeschikking heeft overwogen, was er voor werknemer voldoende reden om te twijfelen aan de toekomstbestendigheid van de aangeboden, nieuw gecreëerde functie. Een baangarantie wilde werkgeefster ook niet geven. Het volledige bedrag aan ontvangen en te ontvangen uitkeringen wordt bij de berekening van de billijke vergoeding betrokken. Het hof acht het niet aannemelijk dat werknemer, na eventueel herstel, nog ander werk zal vinden, gelet op haar leeftijd en eenzijdig arbeidsverleden. Bij de beoordeling van de gederfde inkomsten neemt het hof een jaarlijkse loonstijging op basis van de gemiddelde loonstijging tussen 2020 en 2023 mee. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de pensioenschade.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2026:16

Zaaknummer: 200.350.045_01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, A.E. Bos en J.M.H. Schoenmakers

Advocaten: M.J.H. Ruijters en F.C. van Uden

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis. Werkgeefster heeft verwijtbaar aangestuurd op beëindiging van het dienstverband en is een billijke vergoeding verschuldigd. Werkgeefster krijgt de gelegenheid nadere stukken over sinds uitdiensttreding verworven inkomsten te verstrekken.

Feiten

Werkneemster is per 1 april 1991 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in de functie van vertegenwoordigster. Een verzochte ontslagvergunning is door het UWV afgewezen. Werkgeefster heeft zich vervolgens nog steeds ingespannen voor beëindiging van het dienstverband. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, waarbij aan werkneemster geen billijke vergoeding is toegekend. In hoger beroep verzoekt werkneemster een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Nadat het UWV toestemming voor het opzeggen van het dienstverband heeft geweigerd, stond werkneemster naar het oordeel van het hof volledig in haar recht in die zin dat zij jegens werkgeefster het recht had om haar eigen functie te behouden en te blijven vervullen. De handelwijze van werkgeefster jegens werkneemster na de UWV-beschikking impliceerde dat zij zich niets gelegen liet liggen aan de beslissing van het UWV en haar eigen ingezette koers ging vervolgen. Een mogelijke functie is werkneemster niet aangeboden. Naar het oordeel van het hof is het evident dat werkgeefster vanaf 17 januari 2024 willens en wetens heeft aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsrelatie met werkneemster. Hier is sprake van ernstig verwijtbaar gedrag met een ontbinding van de arbeidsovereenkomst tot gevolg. Werkgeefster heeft de noodzaak tot reorganisatie noch aan het UWV noch aan werkneemster, voorafgaande aan het ontbindingsverzoek, onderbouwd. Zij heeft werkneemster overvallen met de mededeling dat haar functie verviel en dat er geen passende vacatures waren of op korte termijn beschikbaar zouden komen. Zij behoefde haar werk vanaf dat moment ook niet meer te hervatten. Als ze hierover wilde corresponderen dan diende zij zich te wenden tot de advocaat van werkgeefster. Werkgeefster heeft door het stellen van heel korte termijnen werkneemster onder druk gezet en de reorganisatie al

doorgevoerd voordat er toestemming was om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. Nog voordat zij werknemer daarover had gehoord, heeft zij al geoordeeld dat de openstaande vacatures en de vacatures die op termijn beschikbaar zouden komen, niet passend waren voor haar. Zij heeft een tijdelijke, geschikte functie niet aan haar ter beschikking gesteld en heeft haar geen reële kans geboden om te worden herplaatst. Werkgeefster heeft geen actie ondernomen om de verstoorde relatie tussen werknemer en een leidinggevende te herstellen, terwijl dit wel op haar pad had gelegen. Het hof concludeert dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, omdat zij werknemer heeft overvallen met de mededeling dat haar baan was vervallen, werknemer voor een voldongen feit heeft gesteld, heeft aangestuurd op een afscheid en geen enkel initiatief heeft genomen om te de-escaleren. Werknemer maakt aanspraak op een billijke vergoeding, maar wordt in de gelegenheid gesteld om nadere stukken in te brengen om haar inkomsten sinds de ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan te tonen. De stelling van werknemer dat zij met haar score in bovenstaande categorie recht zou hebben op een bonus van € 50.000 is, naar het oordeel van het hof, onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2523

Zaaknummer: 200.350.045_01

Rechters: J.A.M. Schoenmakers en J.I.M.W. Bartelds

Advocaten: M.J.H. Ruijters, F.C. van Uden en A.E. Bos

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b lid 1, onderdeel a BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeval waarbij werknemer de punt van een komkommerblad in het oog krijgt, leidt tot verlies zicht door na het ongeval ontwikkelde schimmelinfectie. Causaal verband tussen ongeval en letsel, werkgeefster heeft niet voldaan aan haar zorgplicht omdat zij onder meer geen veiligheidsbril heeft aangeboden.

Feiten

Werknemer was via een uitzendbureau als inleenkracht op 6 augustus 2021 werkzaam bij werkgever. Tijdens het oogsten van komkommerplanten is de punt van een blad van een komkommerplant in zijn rechteroog terechtgekomen. Als gevolg hiervan is zijn hoornvlies beschadigd geraakt. Later ontwikkelde zich een ernstige schimmelinfectie in dit oog. Werknemer heeft het zicht aan één oog verloren. Werknemer heeft werkgeefster aansprakelijk gesteld, werkgeefster heeft de aansprakelijkheid afgewezen. Nationale-Nederlanden Schadeverzekering Maatschappij N.V. (hierna: NN), tevens gedaagde, heeft een rapport laten opstellen door haar verzekeringsarts. Uit de informatie van de huisarts volgt dat werknemer op 13 augustus 2021 op het spreekuur is geweest in verband met klachten aan zijn oog na de aanraking met het komkommerblad. Hij is door de huisarts doorverwezen naar het oogziekenhuis. Daar is hij dezelfde dag gezien. In de informatie van de oogarts staat vermeld dat hij daar heeft aangegeven dat hij werkt op een komkommerkwekerij en een blad in het oog had gehad, dat dat hij daarna een paar dagen thuis heeft gezeten maar de klachten niet verbeterden. Nu had hij een zandkorrelgevoel en zag hij niets, zo vermeldt de informatie van de oogarts. In het medisch advies van Triage staat vermeld dat werknemer tijdens zijn werk in een komkommerkwekerij een blad in zijn rechteroog kreeg waarna zich in dat oog een ernstige schimmelinfectie met een zweer in het hoornvlies ontwikkelde; het letsel zou zonder enige twijfel met de het incident te maken hebben. Werknemer verzoekt de kantonrechter te bepalen dat werkgeefster aansprakelijk is voor het ontstaan van het oogletsel en verzoekt een hoofdelijke veroordeling van alle materiële en immateriële schade van werkgeefster en NN. Werknemer stelt dat niet is voldaan aan de zorgplicht: werkgeefster had namelijk passende persoonlijke beschermingsmiddelen aan werknemer ter beschikking moeten stellen, zoals een veiligheidsbril. Gedaagden voeren aan dat het risico op dergelijk letsel zo klein is dat de

branchevereniging het risico niet heeft opgenomen in haar model RI&E. Ook betwisten gedaagden het causaal verband.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer voldoende onderbouwd dat hij als gevolg van het contact met het komkommerblad een ernstige (schimmel)infectie in zijn rechteroog heeft opgelopen die uiteindelijk heeft geleid tot het verlies van het zicht aan dit oog. Daarbij is minder relevant of de infectie die naar aanleiding van dit letsel is ontstaan is veroorzaakt door het contact met het komkommerblad dan wel (mede) is veroorzaakt door een lichaamseigen schimmel die kennelijk veel mensen bij zich dragen. Uit de door verweerders sub 1 overgelegde informatie volgt namelijk dat deze schimmel meestal niet schadelijk is, maar dat deze door verwondingen (kantonrechter: zoals bijvoorbeeld een verwonding door een komkommerblad in het oog) ervoor kan zorgen dat deze in plaatsen groeit waar dat niet hoort. Niet uit te sluiten valt dat dat bij werknemer is gebeurd. Dat is dan echter alsnog het gevolg van het krijgen van een komkommerblad in het oog van werknemer. Daarmee is het causaal verband tussen het incident en het letsel van werknemer gegeven. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat jaarlijks ongeveer 50 mensen bij het oogsten van komkommers last krijgen van oogklachten, waardoor een wezenlijk risico op letsel bestaat. Het enkele feit dat branchevereniging Stigas het risico niet in haar risico-inventarisatie heeft opgenomen maakt dat niet anders. Werkgeefster had haar werknemers moeten beschermen, bijvoorbeeld door een veiligheidsbril beschikbaar te stellen. Ook had werkgeefster werknemer moeten wijzen op de spoelflessen, en had werknemer moeten instrueren deze te gebruiken. Werkgeefster heeft niet voldaan aan de op haar rustende zorgplicht. Als beroepsaansprakelijkheidsverzekeraar is NN op grond van artikel 7:965 BW eveneens gehouden de schade van werknemer te verzoeken. Het voorwaardelijk tegenverzoek tot vaststelling dat deels sprake is van eigen schuld, word afgewezen, nu niet is vast komen te staan dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. Gedaagden worden in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:27993

Zaaknummer: 11671878 RP VERZ 25-50340

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: Prof. mr. dr. A. Kolder en T. Hussein

Wetsartikelen: 6:101 lid 1 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Het bedrukken en borduren van bedrijfslogo's op bedrijfskleding dient aangemerkt te worden als het bewerken van textiel in de zin van het verplichtstellingsbesluit bedrijfstakpensioenfonds Mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie; eiseres valt onder de werkingssfeer.

Feiten

Eiseres is een groothandel in schoonmaak- en hygiëneartikelen. Ook biedt eiseres klanten de mogelijkheid om bedrijfskleding van bedrijfslogo's te voorzien. In het verplichtstellingsbesluit ten aanzien van deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds Mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie (hierna: MITT) staat onder meer dat de werkgever iedere 'natuurlijke of rechtspersoon [is] die in zijn in Nederland gevestigde onderneming of afdeling(en) van zijn onderneming het Mode-, Interieur-, Tapijt- of Textielindustriebedrijf of het Linnenverhuur- en wasserijbedrijf of het Textielreinigingsbedrijf uitoefent'. MITT heeft eiseres in 2018 meegedeeld dat zij per 2012 onder de werkingssfeer van MITT valt. Eiseres heeft bezwaar gemaakt. MITT heeft haar besluit gehandhaafd. Eiseres vordert, onder meer, primair een verklaring voor recht dat zij niet onder het MITT valt en subsidiair, voor zover een dergelijke verklaring niet kan worden afgegeven, dat zij niet gehouden is om deel te nemen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Eiseres stelt dat zij een groothandel in onder meer schoonmaakartikelen exploiteert en geen bedrijf in de mode- of textielindustrie. Het door eiseres ingebrachte taalkundig advies van een hoogleraar verbonden aan de Stichting Instituut voor de Nederlandse taal kan niet als objectief aanknopingspunt worden gezien, nu hier niet de cao-norm is gehanteerd. De kantonrechter is van oordeel dat eiseres een onderneming uitoefent die onder de werkingssfeer valt. Het (doen) bedrukken en borduren van bedrijfslogo's op bedrijfskleding is een activiteit die onder de definitie valt die het verplichtstellingsbesluit geeft van de mode- en interieurindustrie. Het bedrukken en borduren van bedrijfslogo's op bedrijfskleding dient immers aangemerkt te worden als het bewerken van textiel in de zin van het verplichtstellingsbesluit. In het verplichtstellingsbesluit is niet de voorwaarde gesteld dat de bedrijfsactiviteiten een bepaalde omvang moeten hebben voordat

er sprake is van verplichte deelneming. Voor de verplichtstelling van MITT geldt aldus geen hoofdzaakcriterium. In welke mate de activiteiten (in casu het borduren van een logo) worden verricht en bijdragen aan de omzet, doet er dus niet toe. Nu er geen hoofdzaakcriterium geldt, hoeft de aard van de activiteiten evenmin gewaardeerd te worden. Het vorenstaande brengt mee dat een werkgever onder de verplichtstelling valt zodra hij activiteiten verricht waarop de werkingssfeer betrekking heeft. De verplichtstelling is ook van toepassing indien de werkgever de activiteiten niet zelf verricht maar door derden (in zijn opdracht) laat verrichten. De stelling van eiseres dat het slechts zou gaan om werknemers die zich met de betreffende activiteiten bezighouden, kan geen stand houden. Van misbruik van bevoegdheid is geen sprake. Eiseres wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:2797

Zaaknummer: 9989828 \ CV EXPL 22-3104

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: R.A. Moonen en E. Lutjens

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Hoewel sprake is van een voldragen d-grond, wordt de arbeidsovereenkomst van een re-integratieconsultant van de gemeente Amsterdam niet ontbonden omdat herplaatsing onvoldoende is onderzocht.

Feiten

Werknemer is per 15 maart 2007 in dienst getreden bij de gemeente Amsterdam (hierna: de gemeente) en was laatstelijk werkzaam in de functie van re-integratieconsultant. Werknemer is onder meer tijdelijk als werkbegeleider ingezet omdat werd geconstateerd dat hij nog niet over de vereiste vaardigheden beschikte om als re-integratieconsultant te werken. De gemeente verzoekt ontbinding op de g-grond. Aan dit verzoek legt de gemeente ten grondslag dat de houding en opstelling van werknemer tijdens het verbetertraject en zijn weigering om aan een passende oplossing mee te werken in de vorm van herplaatsing de onderbouwing vormen voor een verstoorde arbeidsverhouding. Dit moet mede gezien worden in het licht van incidenten die zich in de jaren voor 2020 hebben voorgedaan. Subsidiair stelt de gemeente dat werknemer ongeschikt is voor de functie van re-integratieconsultant. Het ontwikkeltraject waarin werknemer werkzaamheden als werkbegeleider verrichtte, heeft er niet toe geleid dat zijn functioneren dermate verbeterde dat er een reëel uitzicht was dat hij op afzienbare termijn geschikt zou zijn als re-integratieconsultant. Meer subsidiair stelt de gemeente dat er sprake is van een combinatie van bovengenoemde gronden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van de gemeente niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Uit de stukken volgt immers dat de discussie tussen partijen zich in de afgelopen jaren met name richtte op het functioneren van werknemer en of hij zijn functie als re-integratieconsultant (weer) kon uitoefenen. De kantonrechter deelt het standpunt van de gemeente dat werknemer onvoldoende aan het verbetertraject heeft meegewerkt niet. Hij heeft immers vele trainingen gevolgd. Daarnaast is hij, zoals voorgesteld door de gemeente, aan de slag gegaan als werkbegeleider. Weliswaar was dit met tegenzin,

maar dat is niet onbegrijpelijk nu werknemer was aangenomen als re-integratieconsulent en hij al vrij snel nadat hij was begonnen te horen kreeg dat hij beter eerst aan de slag kon gaan als werkbegeleider. Bovendien waren er meerdere omstandigheden die het niet gemakkelijker voor werknemer (en de gemeente) maakten, zoals de lockdownmaatregelen en zijn ziekte gedurende een half jaar. Uiteindelijk wilde de gemeente werknemer herplaatsen in de functie van werkbegeleider. Dit heeft werknemer geweigerd omdat hij wilde werken als re-integratieconsulent. Deze houding vloeit voort uit zijn standpunt dat hij wel geschikt is voor deze functie. Er is sprake van een voldragen d-grond. Werknemer is in kennis gesteld en heeft ook voldoende gelegenheid gehad om zijn functioneren te verbeteren, werknemer heeft onder meer bijna een jaar een ontwikkeltraject gevolgd. Uit het feitenrelaas volgt echter dat de gemeente alleen herplaatsing in de functie van werkbegeleider met werknemer heeft besproken en dat werknemer dit heeft geweigerd. Werknemer heeft altijd (ook op de zitting) duidelijk gemaakt dat hij de functie van werkbegeleider echt niet leuk vindt. Het had op de weg van de gemeente gelegen om te onderzoeken of er andere passende functies zijn, maar dit is niet gebeurd. Ook op de zitting heeft de gemeente verklaard geen herplaatsingsmogelijkheden te zien terwijl aannemelijk is dat er voldoende vacatures zijn binnen zo'n grote organisatie als de gemeente en werknemer al heel lang werkt bij de gemeente. De kantonrechter ziet niet in waarom zijn weigering om als werkbegeleider te werken in de weg zou staan aan de herplaatsingsmogelijkheden van werknemer in andere functies. Nu de gemeente onvoldoende aan haar herplaatsingsinspanningen heeft voldaan, terwijl dit een van de vereisten is om een arbeidsovereenkomst te kunnen ontbinden, zal het ontbindingsverzoek worden afgewezen. De gemeente wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:9108

Zaaknummer: 10172945 EA VERZ 22-665

Rechters: C. Kraak

Advocaten: C.M. Wijmans en E. Dunbar

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van medewerker administratie C van de gemeente Amsterdam ontbonden op de g-grond. Loonvordering werknemer wordt toegewezen, omdat niet is vast komen te staan dat niet meewerken aan re-integratie zonder redelijke grond was.

Feiten

Werknemer is per 1 juli 2002 in dienst getreden bij de gemeente Amsterdam in de functie van medewerker administratie C. Werknemer heeft sinds 1997 een gedeeltelijke WAO-uitkering. De bedrijfsarts heeft na een ziekmelding in 2019 geconstateerd dat de belastbaarheid van werknemer te marginaal is voor structurele re-integratie. Vervolgens hebben partijen over en weer getwist over de re-integratie en is onder meer de loondoorbetaling gestaakt. Het UWV heeft in 2021 de WAO-uitkering van werknemer verhoogd. Sindsdien heeft werknemer geen re-integratiewerkzaamheden meer verricht. De gemeente Amsterdam verzoekt ontbinding op de g-grond. Werknemer erkent dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en benadrukt dat hem geen verwijt kan worden gemaakt. Werknemer vordert het loon dat in verband met een loonstop niet aan hem is uitbetaald in 2021, omdat de gemeente Amsterdam de re-integratie niet adequaat zou hebben aangepakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een opzegverbod omdat werknemer arbeidsongeschikt is. Dit staat echter niet aan ontbinding in de weg, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van werknemer. Het verzoek is immers gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding. Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van een redelijke grond en ligt herplaatsing niet in de rede. De ontbinding wordt toegewezen. Uit de door de gemeente Amsterdam ingeschakelde arbeidsdeskundige kan worden afgeleid dat werknemer in staat werd geacht te beginnen met re-integratieactiviteiten. Uit een ander rapport volgt echter dat een passender aanpak zou zijn geweest om te beginnen met een adequate behandeling van onder meer de alcoholverslaving en depressie van werknemer, omdat er onder andere sprake zou zijn van een geheugenstoornis. Volgens dat rapport is er geen rekening gehouden met de onmacht van werknemer door zijn stoornissen. Gelet op dit

rapport plaatst de kantonrechter vraagtekens bij de juistheid van eerdere adviezen. De kantonrechter acht had aannemelijk dat er een verband bestaat tussen de ziekte van werknemer en zijn passieve houding en dat daardoor geen re-integratie tot stand is gekomen, waardoor niet vast is komen te staan dat werknemer zonder redelijke grond niet heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. De gemeente Amsterdam wordt veroordeeld alsnog het loon aan werknemer te voldoen. Indien het loon door de verhoging van de WAO-uitkering op een lager bedrag neerkomt, dient werknemer dit hierop in mindering te brengen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot nihil aangezien pas recent nieuwe informatie over de medische toestand van werknemer bekend is geworden. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:8388

Zaaknummer: 9298567

Rechters: C. Kraak

Advocaten: mr. C. Achthoven en M. Koolhoven

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 BW en 7:669 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Smart Photonics B.V. valt niet onder de werkingssfeer van de cao's Metalelektro en het verplichtstellingsbesluit tot deelneming in PME, er is niet voldaan aan het hoofdzakelijkheids criterium. De activiteiten van Smart zijn gericht op onderzoek en ontwikkeling.

Feiten

ROM is het orgaan voor overleg van de sociale partners in de Metalelektro. ROM en andere cao- en pensioenpartijen uit de metalelektro (hierna: ROM c.s.) stelt dat Smart vanaf 1 januari 2021 onder de werkingssfeer van de Metalelektro-cao's en de verplichte deelname aan PME valt. Aanleiding daarvoor is een verruiming van de werkingssfeer, waardoor ook het ontwerpen, ontwikkelen en vervaardigen van elektronische producten ongeacht het gebruikte materiaal onder de sector kan vallen. Smart ontwikkelt fotonische chips en werkte jarenlang voornamelijk aan onderzoek en ontwikkeling. Sinds 2017 hebben partijen overleg gevoerd over de vraag of de onderneming onder de Metalelektro valt. Volgens ROM c.s. blijkt uit later verstrekte informatie dat Smart vanaf 2021 bezig was met het opschalen van productie, het opzetten van productiefaciliteiten en de voorbereiding van commerciële fabricage. Daarom meent ROM c.s. dat de onderneming vanaf dat moment onder de cao's en PME valt. Smart bestrijdt dit en stelde als eventuele aansluitdatum eerst 2026 en later 2027 voor. Nadat partijen hierover geen overeenstemming bereikten, heeft ROM c.s. een procedure gestart waarin zij aansluiting met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021 vordert. ROM c.s. vordert een verklaring voor recht dat Smart vanaf het moment dat de verduidelijking 'ongeacht de aard van de werkzaamheden' in de afzonderlijke cao's is opgenomen onder de algemeen verbindend verklaarde cao's in de Metalelektro valt en, onder meer, een veroordeling van Smart tot naleving van de cao's.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De werkingssfeerbepalingen vallen uiteen in een kwalitatief en kwantitatief criterium. Partijen hebben dit onderscheid gemaakt en op basis daarvan hun stellingen betrokken. Naar het oordeel van de kantonrechter komt het neer op de vraag of Smart nog steeds een ontwikkelbedrijf is, of inmiddels moet worden aangemerkt als

een productiebedrijf, waarbij het deel van de werknemers dat binnen een onderneming bedrijfstakwerkzaamheden vervult groter moet zijn dan het deel van de werknemers dat werkzaamheden verricht die niet onder de bedrijfstak Metalektro vallen. De stelling van ROM c.s. dat Smart vanaf in ieder geval 2021 niet meer als enige activiteit het ontwerpen en ontwikkelen van PIC's heeft, enkel omdat zij PIC's vervaardigt/produceert/maakt, wordt door de kantonrechter verworpen. Smart heeft voldoende onderbouwd dat het omgekeerde het geval is, namelijk dat voor zover er geproduceerd wordt, dat geschiedt ten behoeve van onderzoek en ten dienste van de ontwikkeling van PIC's. Dit ontwikkelingsproces duurt (veel) langer dan verwacht en heeft een grillig verloop, zoals Smart heeft toegelicht tijdens de mondelinge behandeling, maar dit neemt niet weg dat ROM c.s. niet heeft aangetoond dat Smart Photononics "fotonische chips vervaardigt en op de markt brengt", zoals zij heeft gesteld. Het lange tijdsverloop doet daaraan niet af. Smart heeft voldoende aangetoond dat de investeerders/(potentiële) klanten van de thans geproduceerde fotonische chips slechts een bijdrage leveren aan het onderzoek en de ontwikkeling van PIC's die niet bedrijfsklaar zijn. Al het vorenstaande leidt tot de slotsom dat de activiteiten van Smart zijn gericht op onderzoek en ontwikkeling. Dit betekent dat Smart niet onder de werkingssfeer van de cao, respectievelijk de reikwijdte van het verplichtstellingsbesluit Metalektro valt, omdat niet is voldaan aan het (kwantitatieve) hoofdzakelijkheids criterium. Daarmee liggen de vorderingen van ROM c.s. voor afwijzing gereed. De andere vraag die partijen verdeeld houdt, namelijk of Smart sowieso niet valt onder de werkingssfeer van de cao, respectievelijk de reikwijdte van het verplichtstellingsbesluit, omdat zij zich niet bezighoudt met het be- en/of verwerken van metaal, kan daarmee - als thans niet ter zake dienend - buiten beschouwing blijven. ROM c.s. wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:3714

Zaaknummer: 11125977 CV EXPL 24-3772

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: E. Lujens, E.W. Kingma en S.F. Sagel

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht de loonbetaling niet opschorten zonder beoordeling door een bedrijfsarts, zodat werkneemster recht heeft op doorbetaling van loon tijdens haar ziekte tot het einde van het dienstverband.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2025 in dienst getreden bij werkgever in de functie van winkelmedewerkster. Werkneemster heeft zich met ingang van 22 december 2025 ziek gemeld. In een brief van 5 februari 2026 heeft werkgever werkneemster bericht dat hij geen contact kan krijgen met haar en daardoor niet kan vaststellen in hoeverre zij beschikbaar is voor het verrichten van arbeid en dat hij daarom de loonbetaling over januari 2026 voorlopig hebben opgeschort. Daarnaast wijst hij werkneemster erop dat haar arbeidsovereenkomst per 31 maart 2026 eindigt en niet zal worden verlengde. De gemachtigde van werkneemster heeft bij brief van 30 maart 2026 bericht dat werkneemster tot op heden niet in staat is geweest te werken, maar dat werkgever haar ook geen arbodienst heeft aangeboden om de ziekte/arbeidsongeschiktheid te beoordelen. Daarnaast zou werkneemster twee brieven hebben verstuurd waarin zij haar achterstallig loon vordert maar heeft werkgever volgens werkneemster hier geen gehoor aan gegeven en zou werkgever haar hebben gevraagd om bewijzen te verstrekken inzake haar ziekte/arbeidsongeschiktheid. De loonopschorting zou onterecht zijn, omdat werkneemster te allen tijde bereikbaar is geweest. Werkgever heeft hierop niet gereageerd. Werkneemster vordert onder meer het salaris over januari, februari en maart.

Oordeel

Het recht op loon moet worden beoordeeld aan de hand van artikel 7:629 lid 1 BW. Niet in geschil is dat werkneemster zich ziek heeft gemeld. Werkgever heeft de loondoorbetaling aan werkneemster evenwel met ingang van 1 januari 2026 gestaakt, omdat hij niet geloofde dat werkneemster (daadwerkelijk) ziek was. Het is echter niet aan de werkgever om te beoordelen of om vast te stellen of een werknemer al dan niet ziek is, ook niet als er sprake is van al dan niet gerechtvaardigd wantrouwen van de werkgever. Dit dient te gebeuren door een bedrijfsarts of arbodienst. Het had dan ook op de weg van werkgever gelegen om, wanneer hij

meende dat werknemster niet ziek was, zijn bedrijfsarts zo spoedig mogelijk na de ziekmelding van werknemster daarnaar onderzoek te laten doen. Omdat werkgever dit heeft nagelaten, moet ervan worden uitgegaan dat werknemster wegens ziekte ongeschikt was voor haar werkzaamheden en dat deze ziekte tot het einde van het dienstverband heeft voortgeduurd. Werknemer heeft dus recht op 100% van het loon over de periode van 1 januari 2026 t/m 31 maart 2026. Wat betreft de transitievergoeding kan de vordering tot betaling van deze vergoeding slechts bij verzoekschriftprocedure worden ingeleid, zoals werkgever terecht stelt. Ter voorkoming van vertraging en extra proceskosten door een vervolprocedure en ter voorlichting aan partijen overweegt de kantonrechter ten overvloede nog, met toepassing van artikel 69 Rv, dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding. Deze betaalverplichting staat los van de discussie tussen partijen over de gang van zaken gedurende de laatste drie maanden van de arbeidsovereenkomst. Partijen kunnen ervoor kiezen om op dit punt een regeling te treffen, waardoor handhaving van dit punt in de verzoekschriftprocedure niet nodig is.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:5696

Zaaknummer: 12175394 \ VV EXPL 26-48

Rechters: E. Jochem

Advocaten: H. Temel en H. Kuin

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst niet mogen beëindigen, omdat hij onvoldoende rekening heeft gehouden met de autismediagnose van werknemer en hem geen reële kans heeft geboden om zijn functioneren te verbeteren.

Feiten

Werknemer is sinds 2018 bij Landmerc werkzaam als software-ontwikkelaar. Tot 2022 voerde hij zijn werkzaamheden uit als zzp'er. Bij e-mailbericht van 15 juni 2024 heeft product owner bij Landmerc bericht dat hij vanuit verschillende personen in het team klachten ontvangt over de samenwerking met werknemer en met name de communicatie van werknemer. Op 17 juni 2024 heeft hierover een gesprek plaatsgevonden. In december 2024 heeft er een mediationtraject plaatsgevonden tussen partijen. Dit zag op een discussie over het salaris van werknemer. Op 7 januari 2025 is een tweedaagse teamtraining gestart met onder meer werknemer met als doel om de communicatie en samenwerking binnen het team te verbeteren. Op 15 juni 2025 heeft werknemer zich ingeschreven voor een onderzoek naar een autismespectrumstoornis. Bij brief van 27 juni 2025 heeft Landmerc werknemer bericht dat er al langere tijd signalen vanuit het team zijn dat de samenwerking met hem moeizaam verloopt, onder meer vanwege zijn houding, gebrek aan flexibiliteit en wijze van communiceren. Volgens Landmerc blokkeert werknemer regelmatig de dialoog, is hij negatief ten aanzien van projecten en besluiten en draagt hij onvoldoende constructief bij aan de samenwerking, hetgeen een negatieve impact heeft op de teamdynamiek en de voortgang van projecten. Daarnaast wordt werknemer verweten dat hij onvoldoende eigenaarschap toont over zijn werkzaamheden, dat de voortgang van projecten daardoor wordt belemmerd en dat hij onvoorspelbaar is door afwezigheid bij overlegmomenten en gebrek aan transparantie over zijn werk. Landmerc acht dit gedrag niet in lijn met de professionele normen en verwacht dat werknemer zijn gedrag aanpast. In vervolg hierop is een verbetertraject met coaching in gang gezet. Op 26 augustus 2025 is bij werknemer een autismespectrumstoornis vastgesteld, waarna hij heeft verzocht om meer begrip en aanpassingen vanuit de organisatie. Landmerc heeft aangegeven bereid te zijn tot redelijke aanpassingen, maar benadrukt dat dit geen vrijstelling vormt van professionele gedragsnormen en dat ook van werknemer aanpassing

wordt verwacht. Tijdens het verbetertraject blijft tussen partijen verschil van inzicht bestaan over de oorzaken van het gedrag en de mate waarin rekening moet worden gehouden met de diagnose. Uiteindelijk heeft Landmerc geconcludeerd dat onvoldoende verbetering is opgetreden, en heeft zij het verbetertraject beëindigd en werknemer vrijgesteld van werkzaamheden.

Oordeel

Landmerc heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd dat er sprake is van disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhouding dan wel een combinatie van deze gronden. De kantonrechter stelt voorop dat werknemer vanwege zijn stoornis in het autistisch spectrum een zekere beperking heeft. Landmerc erkent het bestaan van deze stoornis. Hoewel deze pas later tijdens het dienstverband is vastgesteld, waren Landmerc en de door haar ingeschakelde coach hiervan wel op de hoogte. Op Landmerc als werkgever rust op grond van het beginsel van goed werkgeverschap daarom een zorgplicht jegens werknemer. De diagnose ASS moet als handicap in de zin van de WGH/CZ worden aangemerkt. Op grond van artikel 2 lid 1 van die wet rustte daarom op Landmerc de verplichting te onderzoeken of aan de beperkingen waarmee werknemer in het dagelijks werk te maken heeft tegemoet kon worden gekomen door het verrichten van aanpassingen zoals in deze bepaling voorzien. De kritiek van Landmerc op het functioneren van werknemer spitst zich toe op de samenwerking, taakuitvoering, communicatie en zelfreflectie. In verband hiermee heeft zij werknemer een verbetertraject aangeboden. Dit is op 12 januari 2026 voortijdig beëindigd met als conclusie dat Landmerc er geen vertrouwen in heeft dat werknemer zich zal verbeteren. Naar het oordeel van de kantonrechter is deze conclusie voorbarig. Dat Landmerc heeft gezorgd voor een prikkelvrije kantoorruimte en ruimte voor thuiswerken maakt dat niet anders. Dit ziet immers niet op de verbeterpunten die zij zelf noemt. Zij verwijst verder nog naar het mediationtraject en de teamsessie. De mediation zag echter met name op de salarisdiscussie. De teamsessie was niet specifiek gericht op het functioneren van werknemer. Beide trajecten dateren bovendien van vóór de diagnose van werknemer en gesteld noch gebleken is dat daarbij rekening is gehouden met zijn beperkingen of, beter nog, dat het traject daarop specifiek gericht was. Deze trajecten kunnen dan ook geen rol spelen bij de vraag of werknemer een reële kans tot verbetering is geboden. Landmerc stelt subsidiair dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens haar hebben het gedrag, de houding en de communicatiestijl van werknemer ervoor gezorgd dat sprake is van een verre van optimale arbeidsverhouding tussen hem en zijn (externe) collega's. Ook de in dit kader aan werknemer gemaakte verwijten zijn terug te voeren op zijn beperkingen. De kantonrechter concludeert dat Landmerc onvoldoende heeft gedaan om de conclusie te rechtvaardigen dat zij in redelijkheid de arbeidsovereenkomst met werknemer niet kan laten voortduren. Nu aan dit

vereiste niet is voldaan, kan geen sprake zijn van een voldragen g-grond. Werknemer zal weer moeten worden toegelaten tot de overeengekomen werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:4278

Zaaknummer: 12104104 \ HA VERZ 26-32

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: L. Domhoff-Spaaij en D.C.F. van Helden

Wetsartikelen: 2 lid 1 WGBH/CZ

RECHTSPRAAK

De leer-arbeidsovereenkomst is rechtsgeldig beëindigd omdat het uitblijven van de verplichte beroepspraktijkvormingsovereenkomst, door toedoen van werkneemster, een geldige ontbindende voorwaarde vormde.

Feiten

Werkneemster is per 1 augustus 2025 in dienst getreden van werkgever in de functie van leerling-tandartsassistent. Daartoe is een leer-arbeidsovereenkomst overeengekomen. Bij brief van 29 oktober 2025 heeft werkgever aan werkneemster (onder meer) geschreven dat zij de leer-arbeidsovereenkomst beëindigt op de grondslag dat in de overeenkomst staat dat deze duurt zolang er een beroepspraktijkvormingsovereenkomst is. Deze is nimmer gesloten en dat komt doordat werkneemster de daartoe benodigde gegevens niet zou hebben aangeleverd aan de school en daarbij zou werkneemster de opleiding feitelijk hebben beëindigd, althans nooit zijn begonnen. De overeenkomst is afhankelijk gemaakt van de opleiding omdat werkgever uitsluitend geschoolde mensen in kan en mag zetten op die functie. De bewindvoerder verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van het loon.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de leer-arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd per 1 november 2025, omdat deze een ontbindende voorwaarde inhoudt die werkgever bij zijn brief van 29 oktober 2025 heeft ingeroepen. Bij beoordeling van de vraag of er sprake is van een rechtsgeldige ontbindende voorwaarde wordt vooropgesteld dat de voor de arbeidsovereenkomst kenmerkende bescherming van de werknemer, die onder meer tot uiting komt in het wettelijk stelsel van het ontslagrecht, meebrengt dat de geldigheid van een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst slechts bij uitzondering kan worden aanvaard. In een leer-arbeidsovereenkomst is de ontbindende voorwaarde dat de beroepspraktijkvormingsovereenkomst wordt gesloten en door de werknemer wordt nagekomen in het algemeen aanvaardbaar. In dit geval is de ontbindende voorwaarde ook ingetreden en oordeelt de kantonrechter dat werkgever daarop ook een beroep mocht doen.

Doordat werknemer niet de benodigde gegevens aanleverde, kon de beroepspraktijkvormingsovereenkomst niet worden opgesteld. Door haar nalatigheid is deze overeenkomst niet tot stand gekomen. Nu deze overeenkomst door nalaten van werknemer niet is gesloten en werknemer ook praktisch geen uitvoering gaf aan de opleiding, heeft werkgever terecht een beroep gedaan op de ontbindende voorwaarde. Kenmerkend voor de leer-arbeidsovereenkomst is nu juist de onlosmakelijke samenhang van deze overeenkomst met de beroepspraktijkvormingsovereenkomst. Een redelijke uitleg van de leer-arbeidsovereenkomst brengt mee dat ook in een situatie als deze, waarin er geen beroepspraktijkvormingsovereenkomst is gesloten, de voorwaarde voor ontbinding van de leer-werkovereenkomst intreedt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:3645

Zaaknummer: 12029088 \ AZ VERZ 25-77

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: M. IJzelenberg en I.P. Biemond

RECHTSPRAAK

Werkneemster die ruim veertien maanden na haar ontslag tegen dit ontslag opkomt, wordt niet-ontvankelijk verklaard.

Feiten

Werkneemster was werkzaam bij Stichting Evean Zorg (hierna: Evean) per 1 augustus 2023 op basis van een leerwerkovereenkomst als leerling-verzorgende IG. Per 1 september 2024 is de arbeidsovereenkomst door Evean opgezegd als gevolg van twee onvoldoende beoordelingen. Op 17 november 2025 heeft werkneemster Evean gedagvaard. In onderhavige procedure vordert werkneemster primair € 30.000 aan schadevergoeding op grond van onrechtmatige daad en subsidiair een billijke vergoeding van € 25.000 vanwege kennelijk onredelijk ontslag.

Oordeel

De kantonrechter verklaart werkneemster niet-ontvankelijk in haar vorderingen. Gelet op het gesloten ontslagstelsel en de omstandigheid dat de schadevergoedingsvordering dus kennelijk alleen ziet op het ontslag en de wijze waarop dit ontslag tot stand is gekomen, had werkneemster ingevolge artikel 7:686a juncto 7:681 BW binnen twee maanden na het ontslag per 1 september 2024 een verzoekschriftprocedure moeten beginnen en daarbij om een billijke vergoeding kunnen verzoeken. Dat heeft zij niet gedaan, hoewel zij ook toen al werd bijgestaan door haar gemachtigde. Door dit niet te doen is het recht om dit nu alsnog te doen vervallen, nog los van de omstandigheid dat de kennelijk onredelijk ontslagprocedure op 1 juli 2015 met de invoering van de Wet werk en zekerheid is vervallen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5342

Zaaknummer: 11980166 \ CV EXPL 25-16390

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: A.J. Engelsma en M. Broeders

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft geen recht op terugbetaling van de (overgenomen) studiekosten, nu zij bij aanvang van de arbeidsovereenkomst niet aan werkneemster heeft uitgelegd dat met het studiekostenbeding beoogd werd dat ook bij een einde van rechtswege de studiekosten zouden moeten worden terugbetaald.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2024 in dienst getreden bij Bilfinger Shared Services B.V. (hierna: Bilfinger) op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Partijen hebben afgesproken dat Bilfinger de studieschuld van in totaal € 26.470, die werkneemster bij haar vorige werkgever had, zou overnemen en aan werkneemster zou vergoeden. In het studiekostenbeding is een terugbetalingsverplichting opgenomen. Ook is opgenomen dat deze terugbetalingsverplichting vervalt indien “*de dienstbetrekking op initiatief van werkgever wordt beëindigd. Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd door de werkgever vanwege onvoldoende functioneren of wanprestatie van de werknemer is de terugbetalingsverplichtingsregeling wel van toepassing*”. Op 16 maart 2025 heeft Bilfinger schriftelijk aangezegd dat de arbeidsovereenkomst van werkneemster niet wordt verlengd en dat haar dienstverband daarom op 1 juni 2025 van rechtswege eindigt. Volgens Bilfinger moet werkneemster op grond van de afgesproken studiekostenregeling een deel van de studiekosten terugbetalen. Dat heeft werkneemster niet gedaan. In deze procedure eist Bilfinger dat de kantonrechter voor recht verklaart dat werkneemster wanprestatie heeft gepleegd (toerekenbaar tekort is geschoten) en dat zij veroordeeld wordt haar verplichtingen uit de studiekostenregeling na te komen, namelijk betaling van 50% van de studieschuld verminderd met de transitievergoeding. Ook vordert Bilfinger dat werkneemster wordt veroordeeld tot betaling van een boete van de leasemaatschappij van € 138,97 en de advocaatkosten van Bilfinger. Werkneemster vordert op haar beurt betaling van de transitievergoeding, een bonus, een vergoeding voor de juridische kosten en een immateriële schadevergoeding van € 10.000 wegens smaad.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een van de belangrijkste punten waarover Bilfinger en

werkneemster van mening verschillen, is de vraag of de terugbetalingsverplichting is komen te vervallen als gevolg waarvan werkneemster de studiekosten niet aan Bilfinger hoeft terug te betalen. Meer in het bijzonder verschillen partijen van mening over de uitleg van de bewoordingen 'op initiatief van de werkgever'. Bilfinger stelt zich op het standpunt dat onder een 'beëindiging van de dienstbetrekking op initiatief van de werkgever' niet mede kan worden verstaan een beëindiging van rechtswege. Werkneemster heeft ook aangevoerd dat, als zij wél zou hebben begrepen dat dit was wat Bilfinger met de betreffende bepaling bedoelde, zij de studiekostenregeling niet zou zijn aangegaan en mogelijk zelfs niet bij Bilfinger in dienst zou zijn getreden. Naar het oordeel van de kantonrechter weegt in dit geval zwaar dat de studiekostenregeling is opgesteld door Bilfinger en het op haar weg had gelegen werkneemster duidelijk uit te leggen dat met het beding beoogd werd dat ook bij een einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege de studiekosten zouden moeten worden terugbetaald. Dit geldt temeer omdat deze beoogde strekking niet duidelijk en expliciet uit de tekst van de studiekostenregeling bleek. Bilfinger heeft dat niet gedaan. Onder die omstandigheden mocht werkneemster redelijkerwijze veronderstellen dat de studiekosten niet geheel of gedeeltelijk zouden worden teruggevorderd als Bilfinger zou besluiten om de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten. Het gevolg is dat Bilfinger aan het studiekostenbeding geen rechten kan ontleen om de studiekosten terug te vorderen en dat de vorderingen van Bilfinger die hierop zagen wordt afgewezen. Dit betekent ook dat Bilfinger de wettelijke transitievergoeding ten onrechte heeft verrekend met het bedrag aan studiekosten dat bij werkneemster in rekening is gebracht. Daarom moet Bilfinger de transitievergoeding alsnog aan werkneemster betalen. Daarnaast moet Bilfinger een bonus van € 2.143,75 bruto aan werkneemster betalen. In de arbeidsovereenkomst is namelijk bepaald dat de werknemer recht heeft op een bonus van ten hoogste een half brutomaandsalaris exclusief vakantietoeslag indien de individuele doelen zijn behaald. Dat met werkneemster bij de aanvang van haar dienstverband geen doelen zijn afgesproken, is een eigen keuze van Bilfinger die in haar risicosfeer ligt als werkgeefster. Bilfinger stelt nog dat op grond van de arbeidsovereenkomst de bonus niet hoeft te worden uitbetaald indien de werknemer niet zoals van hem verwacht mag worden functioneert en dat deze situatie zich voordoet, maar Bilfinger heeft onvoldoende onderbouwd en aangetoond dat dit aan de orde is. De vordering van werkneemster inzake de immateriële schadevergoeding wordt afgewezen, nu werkneemster haar stelling dat Bilfinger zich schuldig heeft gemaakt aan smaad onvoldoende heeft onderbouwd. De vordering van Bilfinger inzake vergoeding van de boete van de leasemaatschappij van € 138,97 wordt wel toegewezen, omdat werkneemster niet heeft betwist dat de verkeersboete is opgelegd op het moment dat zij de auto in gebruik had. Tot slot wordt de eis tot vergoeding van advocaatkosten over en weer afgewezen en dienen partijen ieder de eigen proceskosten te dragen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5572

Zaaknummer: 11915516 CV EXPL 25-21354

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:673 lid 1 BW en 6:106 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft geen voldoende overtuigend bewijs aangeleverd dat werknemer geld uit de kassa heeft weggenomen. Arbeidsovereenkomst is ten onrechte op de e-grond ontbonden.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een slagerij. Zij heeft werknemer op enig moment beschuldigd van het wegnemen van geld uit de kassa door middel van het aanslaan van minbonnen. Ten aanzien hiervan loopt zowel een civiele ontbindingsprocedure als een strafrechtelijke procedure tegen werknemer. In onderhavige civiele procedure heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van werknemer ontbonden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen. Werknemer is tegen deze uitspraak in hoger beroep gekomen. Inmiddels heeft het hof een vijfde tussenbeschikking gewezen. In de eerste tussenbeschikking heeft het hof overwogen dat werknemer heeft erkend dat hij voor een aanzienlijk bedrag aan minbonnen heeft aangeslagen, zonder dat daarvoor een zakelijke reden was. Werknemer gaf daarvoor als verklaring dat hij de minbonnen op instructie van werkgeefster heeft aangeslagen, zodat zij het personeel af en toe zwart zou kunnen betalen. Werkgeefster heeft dit echter ontkend. Hierna hebben daarom getuigenverhoren plaatsgevonden. In de derde tussenbeschikking heeft het hof overwogen dat op basis van de getuigenverklaringen nog niet kan worden vastgesteld of werknemer is geslaagd in het leveren van tegenbewijs. Wel komt uit de getuigenverklaringen naar voren dat werkgeefster sommige van haar werknemers af en toe uitbetaalde in zwart geld. In de vierde tussenbeschikking is een forensisch registeraccount als deskundige benoemd. Aan hem is gevraagd op basis van de financiële gegevens van werkgeefster uit te zoeken op welke wijze en in welke mate contante betalingen zijn gedaan aan het personeel, of er een relatie bestaat tussen die betalingen en de geldbedragen die op de minbonnen worden vermeld en of op basis van de financiële gegevens vastgesteld kan worden of werknemer geld ter zake van de minbonnen in eigen zak heeft gestoken. Op 15 september 2025 heeft de deskundige zijn definitieve rapport uitgebracht. Hieruit volgt dat er geen relatie bestaat tussen de contante betalingen die geboekt zijn en de geldbedragen die op de minbonnen worden vermeld, maar ook dat niet vastgesteld kan worden dat werknemer geld ter zake van de minbonnen in eigen zak heeft gestoken. Ook heeft de deskundige vastgesteld

dat er sinds 2009 een 'potje eigen gebruik personeel' met contant geld bestaat dat 'buiten de boeken om' wordt gehouden. Werknemer heeft vervolgens aangevoerd dat de verklaring van werkgeefster over de contante betalingen en het 'potje' niet consistent zijn en van elkaar verschillen in de civiele procedure en de strafrechtelijke procedure. Ook heeft werknemer erop gewezen dat de politierechter hem heeft vrijgesproken. Over dit 'potje' heeft werkgeefster aangevoerd dat dit voor haar valt onder de noemer 'eigen privé-geld' en dat zij dus naar waarheid heeft verklaard dat zij sporadisch overwerk uit privé-geld heeft voldaan.

Oordeel

Op grond van het deskundigenbericht en de stellingen die partijen daarna hebben aangevoerd, is het hof van oordeel dat werknemer het (voorshands door werkgeefster geleverde) bewijs dat hij het geld in eigen zak heeft gestoken, heeft ontzenuwd. Uit het deskundigenrapport volgt dat werkgeefster inkomsten uit de slagerij buiten de boeken heeft gehouden en daarmee (onder meer) personeel contant heeft uitbetaald. Om welke bedragen het ging en welke betalingen werkgeefster daarmee deed, is niet meer met enige mate van zekerheid vast te stellen. Naar het oordeel van het hof heeft werkgeefster de stellingen van werknemer onvoldoende gemotiveerd betwist. Dit heeft tot gevolg dat de volle bewijslast weer op werkgeefster is komen te rusten. Werkgeefster heeft geen voldoende overtuigend bewijs geleverd dat werknemer het geld in eigen zak heeft gestoken. Zo zijn er in de getuigenverklaringen niet of nauwelijks aanknopingspunten te vinden voor de juistheid van die stelling. De getuigen verklaren weliswaar dat zij slechts sporadisch contant betaald kregen, maar die omstandigheid neemt niet weg dat werkgeefster aanvankelijk niet het achterste van haar tong heeft laten zien over de herkomst van dat contante geld. De conclusie is dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten oprechte op de e-grond heeft ontbonden. Het gevolg daarvan is dat het hof moet beoordelen of de arbeidsovereenkomst dan op de g- of i-grond had kunnen worden ontbonden. Het hof is van oordeel dat de arbeidsverhouding reeds in 2022 ernstig was verstoord als gevolg van de beschuldigingen over en weer over het al dan niet wegnemen van geld. De kantonrechter had de arbeidsovereenkomst dus behoren te ontbinden op grond van de g-grond. Voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer is geen ruimte, nu werknemer niet heeft bewezen dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De omstandigheid dat werkgeefster aanvankelijk het bestaan van 'het potje' heeft verzwegen en niet kan bewijzen dat werknemer het geld van de minbonnen heeft weggenomen, betekent nog niet dat vaststaat dat werkgeefster werknemer ten onrechte heeft beschuldigd. Ter verduidelijking: er is sprake van een situatie waarin werkgeefster niet kan bewijzen dat werknemer het geld heeft weggenomen, maar werknemer ook niet kan bewijzen dat werkgeefster hem ten onrechte heeft beschuldigd. Werknemer kan wel aanspraak maken op een transitievergoeding. Nu hij de door werkgeefster gestelde hoogte

hiervan heeft betwist, zal werknemer in de gelegenheid worden gesteld een (nieuwe) berekening van de transitievergoeding te maken. Ook wordt werknemer in de gelegenheid gesteld een deel van zijn verzoek inzake het achterstallig salaris nader te onderbouwen, nu drie onderdelen van dit verzoek door werkgeefster zijn weerlegd met een eigen berekening.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:1759

Zaaknummer: 200.308.182/01

Rechters: C.A. Joustra, F.J. Verbeek en P.J.B.M. Besselink

Advocaten: L.G. Wigboldus en mr. M.L. de Bruijn

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub e en g BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek gefixeerde schadevergoeding, omdat ontslag op staande voet in parallelle procedure geen stand houdt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2022 in dienst bij werkgeefster in de functie van IT- en facilitycoördinator. Zijn salaris bedraagt € 3.699,15 bruto per maand. Op 19 december 2025 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Tussen partijen loopt daarnaast een andere verzoekschriftprocedure. In die procedure verzoekt werknemer onder meer om een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven, dat het in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentiebeding daardoor is vervallen, en om toekenning van diverse vergoedingen ten laste van werkgeefster. Beide zaken zijn mondeling behandeld op 30 april 2026. In de onderhavige procedure verzoekt werkgeefster om werknemer te veroordelen tot betaling van een vergoeding op grond van artikel 7:677 lid 2 BW. Volgens werkgeefster is het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven en is werknemer daarom een vergoeding verschuldigd gelijk aan het loon over de termijn waarover de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Werkgeefster begroot die vergoeding op € 5.541,18, te vermeerderen met wettelijke rente vanaf 19 december 2025, en verzoekt daarnaast om veroordeling van werknemer in de proceskosten. Werknemer verzet zich tegen toewijzing van het verzoek. Hij voert onder meer aan dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en dat daarom geen grond bestaat voor de door werkgeefster gevorderde vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter sluit aan bij de beschikking die op dezelfde datum is gewezen in de andere procedure tussen partijen. In die beschikking is geoordeeld dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, ontbreekt de grondslag voor de door werkgeefster verzochte vergoeding op grond van artikel 7:677 lid 2 BW. De kantonrechter wijst het verzoek van werkgeefster daarom af. Als de in het ongelijk gestelde partij wordt werkgeefster veroordeeld in de proceskosten. Vanwege de samenhang met de andere procedure kent de kantonrechter slechts de helft van het gemachtigdensalaris toe.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:2923

Zaaknummer: 12104905 \ EJ VERZ 26-34

Rechters: U. van Houten

Advocaten: S. van der Vegt en E. Bruggink

Wetsartikelen: 7:677 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever hoefde arbeidsovereenkomst niet te verlengen en mocht studiekosten en min-uren verrekenen, maar had tijdens ziekte wel het gemiddelde aan structurele onregelmatigheidstoeslag moeten doorbetalen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2023 bij Inspire in dienst getreden als maatschappelijk werker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Na verlenging liep die overeenkomst tot en met 30 juni 2025. Op de arbeidsovereenkomst was de algemeen verbindend verklaarde Cao Sociaal Werk 2023-2025 van toepassing. Werknemer verdiende € 4.096 bruto per maand, exclusief onregelmatigheids- en vakantietoeslag. In het voorjaar van 2024 startte werknemer met een EVC-traject. Inspire betaalde de kosten daarvan, in totaal € 1.929,95. In een brief van 1 juli 2024 legde Inspire vast dat zij deze kosten betaalde, maar dat werknemer de studiekosten moest terugbetalen als hij voortijdig met de studie zou stoppen zonder diploma terwijl de arbeidsovereenkomst voortduurde, of als de arbeidsovereenkomst binnen een jaar na afronding op zijn initiatief of wegens een dringende reden zou eindigen. Werknemer ondertekende deze brief niet voor akkoord, maar maakte ook geen bezwaar en zette het traject voort. Op 5 november 2024 bleek dat niet alle domeinen van het EVC-traject voldoende waren beoordeeld. Werknemer kon het traject daardoor niet afronden en had een aanvullend EVC-traject nodig. In de eerste maanden van 2025 ontstond een arbeidsconflict, waarna werknemer zich op 12 maart 2025 ziek meldde. Tijdens zijn ziekte begon hij voor eigen rekening een tweede EVC-traject. De arbeidsovereenkomst eindigde op 30 juni 2025 van rechtswege. Bij de eindafrekening hield Inspire de eerder betaalde studiekosten in en betaalde zij geen openstaande vakantie-uren uit, maar verrekenende zij min-uren. Werknemer vorderde onder meer € 7.500 schadevergoeding wegens strijd met goed werkgeverschap, € 1.320 bruto aan achterstallig loon tijdens ziekte wegens niet-doorbetaling van onregelmatigheidstoeslag, € 2.231,10 bruto voor 85 niet-genoten vakantie-uren en terugbetaling van € 1.929,95 aan ingehouden studiekosten. Inspire voerde daartegen verweer.

Oordeel

De kantonrechter wees de schadevergoeding wegens schending van goed werkgeverschap af. Inspire mocht zelf beslissen of zij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd al dan niet verlengde. Van verwijtbaar handelen of discriminatie was niet gebleken. Ook het verwijt dat Inspire formulieren voor het tweede EVC-traject niet wilde ondertekenen, leidde niet tot aansprakelijkheid. Werknemer was dat traject tijdens ziekte op eigen initiatief begonnen en had daarover geen afspraken met Inspire gemaakt. Bovendien kon Inspire de competenties voor het nieuwe traject niet beoordelen op basis van actuele werkzaamheden, omdat werknemer ziek thuis zat.

De vordering tot achterstallig loon tijdens ziekte werd wel toegewezen. Uit de cao volgt dat een werknemer die structureel onregelmatig werkt bij ziekte recht heeft op doorbetaling van het gemiddelde loon, inclusief structurele looncomponenten. Omdat de onregelmatigheidstoeslag van werknemer maandelijks wisselde, moest het gemiddelde worden berekend over twaalf maanden voorafgaand aan de ziekmelding. Inspire had de berekening van werknemer niet inhoudelijk betwist. Daarom werd € 1.320 bruto toegewezen.

De vordering wegens niet-genoten vakantie-uren werd afgewezen. Inspire had toegelicht dat werknemer in eerdere jaren te veel vakantie had opgenomen, dat dit deels was teruggewerkt en dat het resterende negatieve saldo terecht met latere vakantie-uren was verrekend. Werknemer had die berekening onvoldoende inhoudelijk betwist, zodat de kantonrechter uitging van elf min-uren.

Ook de terugbetaling van de ingehouden studiekosten werd afgewezen. Werknemer had het EVC-traject niet succesvol afgerond en het aanbevolen aanvullende traject niet gevolgd. Daarmee was hij voortijdig gestopt zonder diploma, terwijl de arbeidsovereenkomst nog voortduurde. Inspire mocht de betaalde studiekosten daarom in rekening brengen. Dat werknemer de brief met het studiekostenbeding niet had ondertekend, maakte dit niet anders, omdat hij geen bezwaar had gemaakt en het traject na ontvangst van de brief had voortgezet. In totaal werd alleen € 1.320 bruto aan achterstallig loon toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5073

Zaaknummer: 12004755 \ CV EXPL 25-17001

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: mr. D. Buisman en B. Blom

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:629 BW en Wet CAO