

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 25, 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:2026:498](#) 18-06-2026

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1628](#) 16-06-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:1846](#) 09-06-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1552](#) 09-06-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:3727](#) 09-06-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:3728](#) 09-06-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:3678](#) 08-06-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:1791](#) 02-06-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:1571](#) 21-04-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2022:3532](#) 13-12-2022

Rechtbank

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:3782](#) 10-06-2026

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:2291](#) 10-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3266](#) 04-06-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:3922](#) 04-06-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:6572](#) 04-06-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:6058](#) 04-06-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:3325](#) 03-06-2026
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:5777](#) 03-06-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:5321](#) 03-06-2026
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:14850](#) 02-06-2026
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:6350](#) 02-06-2026
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:15538](#) 02-06-2026
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3103](#) 28-05-2026
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:4689](#) 27-05-2026
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:5157](#) 27-05-2026
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:6034](#) 27-05-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:5119](#) 27-05-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:6073](#) 26-05-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:6220](#) 22-05-2026
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:4464](#) 22-05-2026
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:5687](#) 21-05-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5880](#) 21-05-2026
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:4421](#) 20-05-2026
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:6656](#) 20-05-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5945](#) 13-05-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5954](#) 12-05-2026
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:14521](#) 20-04-2026
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:3935](#) 03-04-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:2680](#) 26-03-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:1643](#) 18-03-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:2033](#) 12-03-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:784](#) 11-03-2026
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:6009](#) 04-03-2026

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:2286 04-03-2026

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:14917 26-02-2026

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:3313 20-02-2026

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:6595 28-01-2026

RECHTSPRAAK

Inhoudelijke bezwaren tegen vaccinatieplicht vallen niet onder 'overtuigingen' in de zin van de Richtlijn.

Feiten

Bij besluit van 10 januari 2022 is verzoeker in het hoofdgeding, een hoge officier van de genie van de krijgsmacht, geschorst wegens zijn weigering om te voldoen aan de plicht van militair personeel om zich te laten vaccineren tegen het SARS-CoV-2-virus. Volgens verzoeker wordt hij ongelijk behandeld ten opzichte van civiel personeel waarvoor deze vaccinatieplicht niet geldt en is er sprake van indirect ongelijke behandeling op grond van geloofsovertuiging. Tot besluit beroept verzoeker zich op artikelen 1 en 24 Handvest, stellende dat door de schorsing zonder behoud van loon hem de mogelijkheid tot waardig inkomen en bescherming van zijn gezin zijn ontnomen.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Richtlijn heeft geen betrekking op onderscheid in behandeling beroepsactiviteit

In casu blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt dat het in de eerste vraag bedoelde verschil in behandeling, dat inhoudt dat sommige van de betrokkenen zich verplicht moeten laten vaccineren om hun beroepsactiviteit te kunnen uitoefenen, voortvloeit uit het feit dat deze personen behoren tot ofwel het militaire ofwel het civiele personeel, aangezien volgens de nationale regelgeving voor deze verschillende personeelscategorieën verschillende regelingen gelden wat hun arbeids- en dienstverband betreft. Hieruit volgt dat een verschil in behandeling als bedoeld in de eerste vraag is gebaseerd op het feit dat de betrokken werknemers tot een bepaalde beroepsgroep behoren. Aangezien deze discriminatiegrond niet behoort tot de in artikel 1 Richtlijn 2000/78/EG genoemde gronden, moet worden geconcludeerd dat dit verschil in behandeling niet valt binnen het algemene kader van deze richtlijn en in het bijzonder niet valt onder artikel 2 lid 2 onder a daarvan.

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 2 lid 2 onder a

Richtlijn 2000/78/EG aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling die aan militair personeel een verplichte vaccinatie oplegt als voorwaarde voor de uitoefening van hun beroepsactiviteit, terwijl civiele personeelsleden die hun taken in dezelfde omgeving en in een vergelijkbare medische context verrichten niet aan een dergelijke verplichting zijn onderworpen, aangezien een dergelijk verschil in behandeling niet onder artikel 2 lid 2 onder a valt.

Inhoudelijke bezwaren tegen vaccinatieplicht vallen niet onder 'overtuigingen' in de zin van de Richtlijn

Zoals blijkt uit de rechtspraak van het Hof, heeft het begrip „godsdienst” in artikel 1 Richtlijn 2000/78/EG zowel betrekking op het forum internum, dat wil zeggen het feit een overtuiging te hebben, als op het forum externum, dat wil zeggen de belijdenis in het openbaar van een religieuze overtuiging. Voorts zet dit artikel godsdienst en overtuiging op één lijn, net als artikel 19 VWEU, waarin staat dat de Uniewetgever passende maatregelen kan nemen om discriminatie op grond van onder meer „godsdienst of overtuiging” te bestrijden, en als artikel 21 van het Handvest, waarin „godsdienst of overtuiging” als een van de discriminatiegronden wordt genoemd. Derhalve moeten de termen „godsdienst” en „overtuiging” voor de toepassing van Richtlijn 2000/78/EG als twee kanten van dezelfde discriminatiegrond worden gezien (HvJ EU 28 november 2023, *Gemeente Ans*, C-148/22, ECLI:EU:C:2023:924, punt 22 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Aangezien de door Richtlijn 2000/78/EG gewaarborgde bescherming tegen discriminatie enkel ziet op de gronden die uitputtend zijn vermeld in artikel 1 van deze richtlijn, geldt deze richtlijn dus niet voor overtuigingen die worden opgevat als een mening, of het nu om een politieke dan wel om een andere mening gaat.

In casu blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt dat verzoeker in het hoofdgeding met name aanvoert, op grond van discriminatie op basis van overtuigingen, dat de opgelegde vaccinatieplicht, gelet op de door hem te vervullen taken, niet kan worden gerechtvaardigd om gezondheidsredenen. Voorts stelt deze verzoeker dat een dergelijke vaccinatie niet doeltreffend is wat de overdracht van het SARS-CoV-2-virus betreft en dat een dergelijke vaccinatie gelijkwaardig is aan het uitvoeren van testen. In dit verband voert die verzoeker aan dat werknemers in andere sectoren toegang tot hun werkplek konden krijgen door te beschikken over ofwel een vaccinatiecertificaat, ofwel een certificaat dat blijkt geeft van een negatief testresultaat. Voorts dient te worden opgemerkt dat dezelfde verzoeker in het hoofdgeding zich ter ondersteuning van een dergelijk standpunt baseert op verschillende wetenschappelijke documenten om aan te tonen, ten eerste, dat de kennis over de doeltreffendheid en de ongewenste bijwerkingen van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde vaccinatie beperkt was en, ten tweede, dat van een gevaccineerde persoon en een niet-

gevaccineerde persoon met een negatief testresultaat een vergelijkbaar besmettingsrisico uitgaat. Aldus beoogt hij aan de hand van een wetenschappelijke argumentatie de overwegingen ter discussie te stellen die de verwijzende rechter dienaangaande heeft geformuleerd in het verzoek om een prejudiciële beslissing. Hieruit volgt dat verzoeker in het hoofdgeding met dergelijke argumenten niet tracht om eigen overtuigingen tegen te werpen aan de in het hoofdgeding aan de orde zijnde verplichte vaccinatie, maar daarmee opkomt tegen de keuzen van de Italiaanse autoriteiten op het gebied van de volksgezondheid.

Gelet op een en ander moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 2 lid 2 onder b Richtlijn 2000/78/EG zich niet, wegens indirecte discriminatie op grond van overtuiging, verzet tegen een nationale regeling die een verplichte vaccinatie oplegt als voorwaarde voor de uitoefening van de beroepsactiviteit van een militair personeelslid dat, anders dan met name andere militaire personeelsleden die hun taken in dezelfde omgeving verrichten, zich tegen een dergelijke vaccinatie verzet, wanneer de redenen voor zijn verzet neerkomen op meningen op het gebied van de volksgezondheid die niet onder het begrip „overtuiging” in de zin van deze richtlijn vallen, zodat een dergelijk verschil in behandeling niet onder artikel 2 lid 2 onder b valt.

Handvest in casu nu van toepassing

De nationale regeling kan niet worden geacht „het Unierecht ten uitvoer te brengen” in de zin van artikel 51 lid 1 Handvest, zodat de artikelen 1 en 24 daarvan niet van toepassing zijn op het hoofdgeding.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 18-06-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:498

Zaaknummer: C-522/24

Rechters: M.L. Arastey Sahún, J. Passer, E. Regan, D. Gratsias en B. Smulders

Wetsartikelen: Hv art. 1, Hv art. 24, Hv art. 51 lid 1, RL 2000/78/EG art. 1 en RL 2000/78/EG art. 2 lid 2 (a) en (b)

RECHTSPRAAK

Het deskundigenbericht van de arbeidsdeskundige, kan als grondslag dienen voor een te gelasten deskundigenbericht door een te benoemen rekenkundige, die dient uit te rekenen welk inkomen werknemer is misgelopen en zal mislopen als gevolg van het onrechtmatig handelen door werkgever.

Feiten

Bij vonnis van 30 oktober 2024 is deskundige X, gecertificeerd registerarbeidskundige, benoemd als deskundige. De deskundige heeft de gestelde vragen beantwoord. De deskundige acht het niet aannemelijk dat werknemer een opleiding zou hebben afgemaakt, indien de poging tot doodslag niet zou hebben plaatsgevonden. Op grond daarvan komt de deskundige niet toe aan de beantwoording van de vraag of werknemer een bijbehorende functie had kunnen bekleden, noch welk salaris hij daarmee had kunnen verdienen. De deskundige geeft zijn visie met een hoge mate van waarschijnlijkheid. Verder antwoordt de deskundige dat dezelfde aspecten die de opleidingsmogelijkheden beperken ook de mogelijkheden beperken dat werknemer door werkervaring of scholing aangeboden door een werkgever een hoger opleidingsniveau bereikt zou hebben dan formeel genoten. In het algemeen ontbreekt volgens de deskundige daardoor de ruimte om tot een significante verdere ontwikkeling te kunnen concluderen. De vraag is volgens de deskundige alleen in algemene zin en vanuit een zekere abstractie te beantwoorden. De mate van waarschijnlijkheid is lager dan bij de eerste vraag. Voor de laatstelijk verrichte werkzaamheden als helpdeskmedewerker is werknemer, rekening houdend met de vastgestelde belastbaarheid in de hypothetische situatie zonder poging tot doodslag, arbeidsgeschikt te achten, antwoordt de deskundige. De deskundige acht het daarmee in de hypothetische situatie zonder poging tot doodslag ten minste mogelijk dat werknemer in deze functie zou hebben kunnen blijven werken. Omdat dit scenario voortbouwt op de al vóór het geweldsincident gerealiseerde uitgangspunten, acht de deskundige een hoge mate van waarschijnlijkheid aanwezig.

Oordeel

Werkgever heeft in zijn conclusie na deskundigenbericht verklaard dat hij zich kan vinden in

de conclusies van de deskundige. Het enige bezwaar dat werknemer tegen het deskundigenbericht heeft ingebracht, is dat de deskundige in zijn bericht geen rekening heeft gehouden met een alternatief scenario, te weten dat – in de hypothetische situatie dat hij geen slachtoffer zou zijn geworden van de poging tot doodslag op hem – hij op enig moment in de onderneming van zijn zus zou zijn gaan werken en meer zou hebben kunnen verdienen. De rechtbank is van oordeel dat de deskundige terecht het door werknemer geschetste scenario (werken in het bedrijf van zijn zus) niet heeft betrokken. Het bedoelde alternatieve scenario wordt ook niet genoemd in de vragen die aan de deskundige zijn voorgelegd, noch kan dat scenario worden geacht te zijn geïmpliceerd in de vragen. De rechtbank ziet geen aanleiding om de deskundige alsnog te laten onderzoeken of werknemer in de hypothetische situatie zonder poging tot doodslag uiteindelijk succesvol in het bedrijf van zijn zus werkzaam zou zijn geworden en welk loon hij daar zou hebben kunnen verdienen. Omdat het deskundigenbericht van de arbeidsdeskundige voor het overige niet is betwist, kan het als grondslag dienen voor een op grond van het in het petitum van de inleidende dagvaarding onder II tot en IV gevorderde, te gelasten deskundigenbericht door een te benoemen rekenkundige, die dient uit te rekenen welk inkomen werknemer is misgelopen en zal mislopen als gevolg van het onrechtmatig handelen door werkgever. Partijen worden in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over (1) de wenselijkheid van een deskundigenbericht; (2) het aantal van de te benoemen deskundigen; (3) de persoon van de te benoemen deskundige(n); (4) de maximaal acceptabele hoogte van het voorschot en (5) de aan de deskundige(n) voor te leggen vragen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:5321

Zaaknummer: C/03/237372 / HA ZA 17-342

Rechters: Etman

Advocaten: R.J. Ruiter en S.S.G. Lie

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

De arts hoefde het relatiebeding niet te respecteren wegens nietigheid (Waadi), maar de opdrachtgever is aansprakelijk voor schade door opzegging zonder inachtneming van de contractuele opzegtermijn.

Feiten

Eiser is een gynaecologenpraktijk. Acibadem is een zelfstandig behandelcentrum (ZBC) dat onder meer gynaecologische zorg verleent. A is gynaecoloog. Eiser verleende sinds augustus 2020 exclusief de gynaecologische zorg voor patiënten van Acibadem tegen betaling door Acibadem. Op 1 november hebben ze een nieuwe overeenkomst van opdracht gesloten. A heeft met ingang van 1 juli 2021 op grond van een overeenkomst van opdracht als gynaecoloog gewerkt voor eiser. A heeft sinds zijn aantreden bij eiser meerdere keren bij eiser aangegeven niet tevreden te zijn met zijn financiële vergoeding. Op 10 juni 2024 heeft A aan B, statutair bestuurder van eiser, gemaild dat hij een hogere financiële vergoeding wil en daartoe verschillende voorstellen gedaan. Daarbij heeft hij ook voorgesteld dat als eiser en hij niet tot een akkoord komen, ze afscheid van elkaar zullen nemen per 1 juli 2024. Op 16 juni 2024 heeft A aan B gemaild dat hij nog steeds geen voorstel van eiser heeft ontvangen en dat hij de dag erna persoonlijk de leidinggevende medewerkers, managers en collega-specialisten zal informeren over zijn mogelijke vertrek vanwege een (naar het zich laat aanzien onoverbrugbaar) zakelijk geschil. Op 18 juni 2024 heeft B A per e-mail geantwoord, onder andere dat eiser niet akkoord gaat met een hogere vergoeding en dat hij zich afvraagt of verdere samenwerking überhaupt nog mogelijk is gelet op het vertrouwen dat ernstig is geschaad. Daarbij is vermeld dat een opzegtermijn van drie maanden is overeengekomen maar dat eiser zich onder protest zal neerleggen bij het gewenste vertrek van A per 1 juli 2024. Op 9 juli 2024 heeft de statutair bestuurder van Acibadem, C, aan eiser gemaild dat Acibadem de Acibadem-overeenkomst per heden opzegt, omdat vanwege het geschil tussen eiser en A veel spanningen op de werkvloer zijn ontstaan, en de continuïteit van de patiëntenzorg in gevaar dreigt te komen. In reactie daarop heeft eiser bij e-mail van 10 juli 2024 aan Acibadem geschreven dat deze opzegging contractueel niet mogelijk is en inhoudelijk onterecht is. Hij heeft mediation voorgesteld en in de tussentijd een ‘stand still’ om de normale gang van zaken voort te zetten. Op 1 augustus 2024 heeft A via een brief van zijn advocaat aan eiser de

overeenkomst ten overvloede opgezegd op grond van artikel 5.3 sub a van die overeenkomst, vanwege de beëindiging van de Acibadem-overeenkomst. A heeft eiser twee facturen gestuurd voor verrichte werkzaamheden. Tussen oktober 2024 en februari 2025 is er een mediationtraject geweest tussen eiser en Acibadem. Partijen zijn er niet uitgekomen. Eiser vordert dat de rechtbank Acibadem en A hoofdelijk veroordeelt tot betaling van een schadevergoeding en A veroordeelt tot betaling aan eiser van contractuele boetes wegens het schenden van het relatie- en geheimhoudingsbeding.

Oordeel

Ten opzichte van A

A heeft zijn overeenkomst met eiser op 21 juni 2024 opgezegd per 1 oktober 2024, rekening houdend met de opzegtermijn van drie maanden. Vervolgens heeft A op 1 augustus 2024, tijdens de lopende opzegtermijn tot oktober 2024, de A-overeenkomst per direct opgezegd op grond van artikel 5.3 sub a van de overeenkomst. Ook dat mocht hij doen, want zoals hierna zal blijken was de Acibadem-overeenkomst toen al geëindigd. Dit betekent dat de A-overeenkomst rechtsgeldig is opgezegd per 1 augustus 2024. A is vanaf 15 juli 2024 rechtstreeks voor Acibadem gaan werken op grond van een overeenkomst van opdracht. Hiermee heeft A het relatiebeding geschonden, want hij heeft gedurende de A-overeenkomst zonder tussenkomst van eiser gecontracteerd met Acibadem. Toch hoeft A geen contractuele boete te betalen, omdat het relatiebeding op grond van artikel 9a Waadi nietig is. In de rechtsverhouding die tussen eiser en A heeft bestaan, wordt A aangemerkt als een door eiser ter beschikking gestelde arbeidskracht in de zin van artikel 9a Waadi. Eiser wordt in dit concrete geval aangemerkt als uitzendbureau/intermediair, omdat volgens zijn eigen stellingen zijn bedrijfsvoering bestond uit het ter beschikking stellen van gynaecologen aan Acibadem en hij zijn praktijk is verloren nadat Acibadem rechtstreeks met de desbetreffende gynaecologen had gecontracteerd. A heeft onbetwist onderbouwd dat hij werkte onder leiding van eiser: hij moest met eiser zijn werkzaamheden afstemmen en afspraken maken over zijn aan- of afwezigheid, zich houden aan de verplichtingen van eiser uit de Acibadem-overeenkomst en werd per kwartaal door eiser geëvalueerd, waarbij onder meer werd gekeken naar gewerkte uren, kwaliteit, patiënttevredenheid en communicatie. Gelet op deze feitelijke omstandigheden verschilt de verhouding van A tot eiser naar het oordeel van de rechtbank niet wezenlijk van een werknemer. Daarnaast heeft A zijn geheimhoudingsbeding niet geschonden.

Acibadem

Acibadem heeft haar overeenkomst met eiser op 9 juli 2024 met onmiddellijke ingang

opgezegd. Acibadem mocht opzeggen, want daarin voorziet de Acibadem-overeenkomst, maar Acibadem mocht dat niet per direct doen. Acibadem had op grond van de Acibadem-overeenkomst een opzegtermijn van drie maanden in acht moeten nemen. Een dringende reden was er namelijk niet. Hoewel Acibadem de overeenkomst met eiser heeft opgezegd zonder de voor haar geldende opzegtermijn in acht te nemen, is de Acibadem-overeenkomst geëindigd per datum opzegging: 9 juli 2024. Partijen hebben vanaf die datum ook feitelijk gehandeld alsof de overeenkomst per direct een einde heeft genomen. De advocaat van eiser heeft weliswaar verzocht de opzegging in te trekken, maar heeft Acibadem niet gesommeerd om de overeenkomst nog (gedurende de contractuele opzegtermijn van) drie maanden na te komen. Wel is aangekondigd dat in rechte schadevergoeding zal worden gevorderd. Acibadem is door het niet in acht nemen van de contractuele opzegtermijn toerekenbaar tekortgeschoten in de nakoming van de overeenkomst. Gevolg hiervan is dat Acibadem op grond van artikel 6:74 lid 1 BW schadevergoeding moet betalen aan eiser. De omvang van de schadevergoeding is gelijk aan het verschil tussen de situatie die is ontstaan doordat Acibadem de Acibadem-overeenkomst onmiddellijk (per 9 juli 2024) heeft beëindigd en de situatie zoals die zou zijn geweest als Acibadem de juiste opzegtermijn van drie maanden in acht had genomen. De rechtbank ziet aanleiding om de zaak te verwijzen naar de schadestaatprocedure.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5777

Zaaknummer: C/13/773325 / HA ZA 25-1335

Rechters: M.E.M. James-Pater

Advocaten: M.J. Blommaert, C.F.W.A. Hamm en P.A.L. de Jong

Wetsartikelen: 6:74 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet op grond van vermeend seksueel overschrijdend gedrag t.o.v. een collega niet rechtsgeldig. GGD Brabant-Zuidoost kan verwijten onvoldoende bewijzen. Afwijzing (voorwaardelijk) ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is per 15 september 1999 in dienst getreden bij GGD Brabant-Zuidoost (hierna: GGD) in de functie van ambulanceverpleegkundige. Zijn functioneren is structureel goed beoordeeld. In september 2025 vond een uitje plaats van de personeelsvereniging, inclusief een overnachting. Na het uitje verspreidt een collega (hierna: D) onder het personeel het verwijt dat werknemer zich seksueel overschrijdend ten opzichte van haar heeft gedragen. Als werknemer dit hoort, confronteert hij D op 8 oktober 2025 met dit verwijt, waarop een discussie ontstond. Vervolgens heeft D bij GGD melding gemaakt van het voorval tijdens het uitje, waarop GGD een onderzoek is gestart. Dit resulteert op 21 oktober 2025 in het ontslag op staande voet van werknemer. GGD onderbouwt dit ontslag door te stellen dat werknemer ontoelaatbare seksuele toespelingen naar D heeft gemaakt bij het uitje in september en haar arm vastgreep met de kennelijke bedoeling haar vertrek te verhinderen, dat hij haar onheus en intimiderend heeft bejegend tijdens het gesprek op 8 oktober en dat hij geprobeerd heeft een andere collega “voor zijn kar te spannen” door hem ertoe te bewegen zich negatief over D uit te laten. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en wedertewerkstelling. Voorwaardelijk verzoekt GGD ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet wegens het ontbreken van een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 en 678 lid 1 BW. GGD verwijt werknemer dat hij D seksueel heeft bejegend tijdens het uitje in september. Uit verklaringen van collega's blijkt echter dat door werknemers veelvuldig seksistische en grensoverschrijdende opmerkingen worden gemaakt, en gesteld nog gebleken is dat andere medewerkers hiervoor ooit berispt zijn. Daarom oordeelt de kantonrechter dat de gestelde uitlatingen, als werknemer

die heeft gedaan, onvoldoende zijn om ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Verder kunnen dit en de andere verwijten die werknemer worden gemaakt niet worden bewezen door GGD, waardoor deze in samenhang gezien geen dringende reden kunnen opleveren. Dit verzoek wordt toegewezen en GGD wordt in de proceskosten veroordeeld. De kantonrechter oordeelt als volgt. Het standpunt van werknemer dat de opzegging niet onverwijld heeft plaatsgevonden wordt verworpen. De incidenten van 4/5 september 2025 zijn op 8 oktober 2025 aan de oppervlakte gekomen. Op 10 oktober 2025 hebben diverse gesprekken plaatsgevonden. Extra gesprekken op 15 en 20 oktober 2025 hebben uiteindelijk geleid tot een ontslag op staande voet op 21 oktober 2025. Gelet op het belang van GGD om de beschikbare informatie te verwerken, de ziekte van de directeur, het weekend ertussen en de op GGD rustende verplichting om zorgvuldig te handelen, is het ontslag onverwijld gegeven. De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet wegens het ontbreken van een dringende reden. GGD verwijt werknemer dat hij D seksueel heeft bejegend tijdens het uitje in september. De kantonrechter is het met GGD eens dat veiligheid en vertrouwen zeer belangrijk zijn voor werk in het algemeen en zeker ook voor het werk dat GGD uitvoert. Het is tussen partijen ook niet in geschil dat het op de weg ligt van GGD om er iets aan te doen als collega's elkaar onderling op deze manier aanspreken. Uit verklaringen van collega's blijkt echter dat door werknemers veelvuldig seksistische en grensoverschrijdende opmerkingen worden gemaakt, en gesteld nog gebleken is dat andere medewerkers hiervoor ooit berispt zijn. De verwijzing naar het Personeelshandboek en de Gedragscode kan GGD niet baten, nu daarin geen sancties aan grensoverschrijdend gedrag worden verbonden. Daarom oordeelt de kantonrechter dat de gestelde uitlatingen, als werknemer die heeft gedaan, onvoldoende zijn om ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Verder kunnen dit en de andere verwijten die werknemer worden gemaakt niet worden bewezen door GGD, waardoor deze in samenhang gezien geen dringende reden kunnen opleveren. De door werknemer gevorderde schadevergoeding wordt afgewezen, nu GGD bij het onderzoeken van de beschuldigingen niet onrechtmatig heeft gehandeld. Het verzoek van werknemer tot wedertewerkstelling wordt toegewezen. Nu de aan werknemer gemaakte verwijten niet vast zijn komen te staan en zijn jaarlijkse beoordelingen evenmin op (ernstig) verwijtbaar gedrag wijzen, wordt het voorwaardelijk ontbindingsverzoek afgewezen. De arbeidsverhouding met werknemer is niet zodanig verstoord dat zijn terugkeer onmogelijk is. GGD kan hem tewerkstellen en rekening houden met de belangen van D nu zij en werknemer niet direct samenwerken. GGD wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 03-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:3935

Zaaknummer: 12024247

Rechters: M.F.M.T. Franke

Advocaten: N. Mauer en M.P.W. Steuten

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Er wordt geoordeeld dat een ernstige bestuursimpasse, grotendeels veroorzaakt door de starre en niet-coöperatieve houding van één bestuurder, zijn ontslag rechtvaardigt.

Feiten

Erflaatster is op 15 november 2022 overleden. In haar testament heeft zij de Stichting tot haar enig erfgename benoemd en een vermogen van ruim € 821.000 aan de Stichting nagelaten. De Stichting is in 1991 door erflaatster opgericht en heeft sinds haar oprichting tot doel gehad het verlenen van zowel materiële als immateriële humanitaire hulp aan Tsjechoslowakije. Erflaatster is van 1 april 1993 tot aan haar overlijden bestuurslid van de Stichting geweest. Bestuurder is op 15 april 2014 toegetreden tot het bestuur van de Stichting. Tot 15 november 2022 heeft hij steeds met anderen aan het bestuur deelgenomen. Na het overlijden van erflaatster bleef hij als enig bestuurslid over. X, de executeur van de nalatenschap van erflaatster, heeft werknemer aangespoord om nieuwe bestuurders te benoemen in lijn met de statuten waarin staat dat de Stichting ten minste drie bestuurders moet hebben. Op 18 juli 2023 heeft werknemer als enig bestuurder de statuten van de Stichting gewijzigd. Na de statutenwijziging zijn twee nieuwe bestuurders benoemd. Zij hebben tijdens de bestuursvergadering op 23 augustus 2023 (dus achteraf) ingestemd met de statutenwijziging door werknemer. Op 10 december 2024 heeft de advocaat van X een brief gestuurd waarin hij verzoekt om de wijziging terug te draaien omdat deze in strijd is met de eerdere statuten en in strijd is met de wensen van erflaatster. Tevens verzoekt X in de brief dat werknemer zich terugtrekt als bestuurder. Bij verzoekschrift heeft X de rechtbank verzocht om werknemer te ontslaan als bestuurder van de Stichting en om de statuten weer te wijzigen. De rechtbank heeft werknemer met onmiddellijke ingang ontslagen als bestuurder van de Stichting en X niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoek tot wijziging van de statuten. Werknemer kan zich niet met het oordeel van de rechtbank verenigen en verzoekt de beschikking te vernietigen en het verzoek tot zijn ontslag als bestuurder van de Stichting alsnog af te wijzen, met veroordeling van geïntimeerden in de kosten van beide instanties.

Oordeel

De rechtbank heeft vastgesteld dat bestuurder en de andere twee bestuurders verschillend aankijken tegen de wijze waarop de doelstellingen van de Stichting zouden moeten worden verwezenlijkt en hoe het geld van de Stichting moet worden aangewend, en dat zij er niet in slagen om tot elkaar te komen. Omdat zij zonder elkaar geen besluiten op dit vlak kunnen nemen, ligt de besluitvorming stil en komt de Stichting niet toe aan het aanwenden van gelden of het uitvoeren van activiteiten ter verwezenlijking van die doelstellingen. De rechtbank oordeelde verder dat voldoende aannemelijk is geworden dat de onmogelijkheid van goed onderling overleg in overwegende mate te wijten is aan bestuurder. De grieven van bestuurder tegen dit oordeel komen samengevat op het volgende neer. Bestuurder bestrijdt in de eerste plaats dat sprake was van een impasse in het bestuur. Volgens hem is er een grote hoeveelheid besluiten genomen. De verschillen van inzicht waren bovendien te wijten aan bestuurder 1 en bestuurder 2, en niet aan hem. Het ontslag van bestuurder als bestuurder was in het licht van de omstandigheden een te zwaar middel, waarbij onvoldoende de belangen van bestuurder bij het behoud van zijn functie zijn meegewogen. Zijn functie in het bestuur vloede rechtstreeks voort uit de bijzondere vertrouwensband die hij had met erflaatster. Daarnaast heeft de rechtbank geen oog gehad voor de ernstige persoonlijke en professionele gevolgen die het ontslag voor bestuurder met zich brengt. Het ontslag heeft zijn reputatie geschaad en zijn carrièrekansen aanzienlijk beperkt, onder meer doordat integriteitstoetsingen en antecedentenonderzoeken in zowel de financiële sector als de non-profitsector nadelig voor hem uitpakken zolang deze beschikking voortduurt.

Het hof zal de grieven gezamenlijk behandelen. Het hof verwerpt het primaire standpunt van bestuurder dat er wel degelijk een groot aantal bestuursbesluiten is genomen en dat daarom en ook overigens helemaal geen sprake was van een impasse. Uit de overgelegde verslagen blijkt dat vooral procedurele besluiten genomen zijn, zoals het plannen van een volgende vergadering. Uit het verslag van de bestuursvergadering van 30 december 2024 volgt bovendien dat er geen enkel vertrouwen meer was van bestuurder enerzijds in bestuurder 1 en bestuurder 2 anderzijds, en dat vice versa hetzelfde gold. Er was meer dan een zakelijk verschil van inzicht over een beleidskwestie; binnen het bestuur was een conflictueuze situatie ontstaan. Daarmee komt het hof toe aan de vraag of deze impasse in overwegende mate aan bestuurder te wijten is. Door star vast te houden aan zijn inzichten bemoeilijkt bestuurder de besluitvorming in het bestuur en maakt hij juist ook collegiale besluitvorming bij meerderheid zeer lastig zo niet onmogelijk. Dat bestuurder zich niet coöperatief heeft opgesteld blijkt ook uit de gang van zaken rondom de bestuursvergaderingen. De conclusie uit het voorgaande is dat de rechtbank terecht heeft geoordeeld dat er sprake is van een ernstige impasse binnen het bestuur, die hoofdzakelijk aan bestuurder te wijten is. Gezien de conflictueuze sfeer binnen het bestuur en het grote wantrouwen tussen bestuurder enerzijds en de twee andere

bestuurders anderzijds, valt geen heil te verwachten van bijvoorbeeld een mediationtraject, nog los van de vraag of de tijdsbesteding en inspanning die daarmee gemoeid zijn geveerd kunnen worden van onbezoldigde bestuursleden van een liefdadigheidsstichting. Het hof zal daarom de uitspraak van de rechtbank bekrachtigen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 02-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:1791

Zaaknummer: 200.361.778/01

Rechters: D.A. Schreuder, J.M. van der Klooster en S.A. Kruisinga

Advocaten: P.C. Rijken, E.M. Prins, M.A. Weenink en F.C. Bouwmeester

Wetsartikelen: 2:294 BW en 2:298 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Ontslag komt neer op disfunctioneren, geen (voldoende) verbetertraject doorlopen. Vier maanden billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is per 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van administrateur. Op 21 november 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. De redenen die in de ontslagbrief ten grondslag worden gelegd aan het ontslag zijn (i) nalatigheid in de werkzaamheden en (ii) het maken van veel herhaaldelijke fouten. In de ontslagbrief is opgenomen dat er op 21 november 2025 met werknemer is gesproken over deze omstandigheden. Werknemer heeft zich vervolgens ziekgemeld. Er hebben volgens werkgeefster op 21 augustus 2026 en op 16 oktober 2025 gesprekken plaatsgevonden waarin met werknemer gesproken zou zijn over deze omstandigheden en verslagen zouden zijn overgelegd aan werknemer. Werknemer is volgens werkgeefster op beide momenten aangesproken op het feit dat hij afspraken niet nakomt, ook niet na meermaals herinneren. In januari 2025 is werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden wegens onvrede en hierover is veelvuldig gesproken met werknemer. Deze vaststellingsovereenkomst is ingetrokken om werknemer nogmaals een kans te geven in het verbeteren van zijn werkzaamheden. Op 21 november 2025 moest werknemer voor 09:00 uur een bestelling plaatsen om een claim van een klant te kunnen voorkomen. Dit heeft werknemer niet gedaan. De bestelling komt hierdoor niet voor uitlevering binnen en de klant heeft een schadeclaim ingediend. Werknemer is het niet eens met het ontslag op staande voet en verzoekt een veroordeling van werkgeefster tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 25.420,80 bruto.

Oordeel

De kantonrechter begrijpt uit de ontslagbrief dat er voorafgaand aan het incident op 21 november 2025 bij de werkgeefster al langer sprake was van irritatie over hoe werknemer zijn werk deed. Het (niet) handelen van werknemer op 21 november 2025 was voor werkgeefster de druppel. Er is niet gebleken dat werknemer bewust of door laksheid de e-mail niet op tijd

heeft verstuurd. Werknemer heeft een opsomming gegeven van alle werkzaamheden die hij aan het begin in de ochtend moest verrichten en die opsomming is niet weersproken door werkgeefster. Als er sprake is van disfunctioneren (waar het volgens werkgeefster op neerkomt), dan moet een werkgeefster de werknemer hiervan tijdig in kennis stellen en hem voldoende de gelegenheid geven zijn functioneren te verbeteren. Het blijkt dat dit is gebeurd. Uit de verslagen die zijn opgemaakt (zo stelt werkgeefster) tijdens de eerdere gesprekken over het functioneren van werknemer blijkt niet dat er sprake was van een verbeterplan- of traject. Er is geen verbetertraject waaruit werknemer had moeten begrijpen dat voor werkgeefster de maat vol was in verband met zijn functioneren. In die zin valt volgens de kantonrechter te begrijpen dat het ontslag op staande voet voor de werknemer als een verrassing kwam. Dat werkgeefster ook in de maak zat met het incident en het ontslag blijkt uit het appcontact waarin de directeur van werkgeefster excuses heeft aangeboden. De kantonrechter leidt hieruit af dat werkgeefster zelf ook van mening was dat het ontslag op staande voet wellicht een te rigoureuze maatregel was. De niet tijdig verstuurd e-mail in de morgen van 21 november 2025, waarvan niet duidelijk is of werknemer de ondubbelzinnige instructie van werkgeefster kreeg deze tijdig te versturen, in combinatie met beschuldigingen van disfunctioneren waarvoor geen verbetertraject met werknemer besproken zijn, is te mager voor een ontslag op staande voet. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. Een billijke vergoeding ter hoogte van vier maandsalarissen wordt redelijk geacht, ook met het oog op het feit dat werknemer geen vernietiging verzoekt, het korte dienstverband en het feit dat werknemer zich bewust moet zijn geweest van de strubbelingen in de arbeidsverhouding.. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5880

Zaaknummer: 12058313

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: R.P.C. van de Ven en mr. K. van Duivendijk

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet afgewezen. Werknemer mishandelde zijn leidinggevende tot bloedens toe en heeft daardoor ernstig verwijtbaar gehandeld, hetgeen een dringende reden rechtvaardigt.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2012 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van algemeen medewerker. Hij functioneerde feitelijk als bedrijfsleider/verkoopleider. De leidinggevende van werknemer, tevens directeur bij het autobedrijf, heeft hem op 30 september 2025 in de kantoorruimte aangesproken op zijn functioneren. Dit leidde tot een handgemeen, als gevolg waarvan zijn leidinggevende blauwe ogen en een bloedwond heeft opgelopen. Werknemer betwist niet dat er op die datum fysiek contact is geweest, maar hij stelt dat zijn leidinggevende het fysiek contact heeft geïnitieerd, dat hij zich alleen heeft verweerd en dat zijn leidinggevende verkeerd op de stoel achter zijn bureau is gaan zitten, waardoor hij met zijn voorhoofd het bureaublad heeft geraakt en gewond is geraakt. Direct na het incident is werknemer weggelopen van werk. Een collega heeft zich vervolgens over de gewonde directeur ontfermd. Op 1 oktober 2025 heeft werkgeefster het ontslag op staande voet met een WhatsApp-bericht aan werknemer medegedeeld. Op 2 oktober 2025 is het ontslag per brief bevestigd. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet. Subsidiair maakt werknemer aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en de billijke vergoeding. Werkgeefster verzoekt daarnaast om de afwijzing van de verzoeken van werknemer, een verklaring voor recht dat het ontslag rechtsgeldig is gegeven en om aan werkgeefster toe te wijzen de gefixeerde schadevergoeding, met een veroordeling van werknemer in de kosten van de procedure.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat werknemer zijn directeur daadwerkelijk heeft mishandeld. Daarbij kent de kantonrechter betekenis toe aan verschillende getuigenverklaringen, de foto's van het letsel en de aangifte van de directeur. De woorden “Doe normaal man, kap ermee!”, zoals vermeld in een

getuigenverklaring en het proces-verbaal van de politie, duiden erop dat niet de leidinggevende, maar werknemer is gaan slaan. Uit de stelling dat werknemer zich alleen verweerd zou hebben, valt bovendien niet te verklaren dat de leidinggevende als enige met verwondingen en een kapotte bril uit het handgemeen tevoorschijn is gekomen. Ook valt niet goed in te zien waarom werknemer na de vermeende val zijn leidinggevende geen hulp heeft geboden. Doordat werknemer zijn leidinggevende heeft mishandeld, heeft hij ernstig verwijtbaar gehandeld. Werkgeefster heeft om die reden terecht en onverwijld werknemer op staande voet ontslagen. Op de transitievergoeding kan werknemer in de gegeven omstandigheden geen aanspraak maken. Het niet toekennen van die vergoeding is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar. De door werkgeefster verzochte gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. Bij de door werkgeefster verzochte verklaring voor recht heeft zij onvoldoende belang, zodat dit verzoek wordt afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:14917

Zaaknummer: 11991782 EJ VERZ 25-83541 en 11991943 EJ VERZ 25-8342

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: mr. M.P.A. Hollander en mr. E.C. Douma

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Er zijn geen bewijsstukken overgelegd waaruit blijkt dat zij aan werknemers heeft verklaard dat zij het verschil tussen het uitbetaalde loon en het overeengekomen loon zou verrekenen met de eindafrekening. Een dergelijke verklaring is wel vereist.

Feiten

De kantonrechter verwijst naar haar tussenvonnis van 8 januari 2026 (hierna: het tussenvonnis). In het tussenvonnis heeft de kantonrechter vastgesteld dat werknemers hebben gedwaald bij het aangaan van de vso's. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de vso's om die reden vernietigbaar zijn, waardoor de arbeidsovereenkomsten niet per 1 september 2024 met wederzijds goedvinden, maar per 1 mei 2025 van rechtswege zijn geëindigd. Over de tussenliggende periode moet Happy Smile loon aan werknemers betalen. Vervolgens is Happy Smile in de gelegenheid gesteld om haar stellingen, dat het overeengekomen maandloon € 2.400 bruto per persoon bedroeg en dat de vakantiebijslag en resterende vakantiedagen al betaald zijn, te bewijzen.

Oordeel

Happy Smile heeft in het kader van de bewijslevering aanvullende stukken overgelegd. Naar het oordeel van de kantonrechter is Happy Smile geslaagd in het leveren van bewijs dat het overeengekomen maandloon € 2.400 bruto per persoon bedroeg. De kantonrechter is van oordeel dat Happy Smile met de transcripties (van de audioberichten) voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat partijen hebben afgesproken dat Happy Smile een hoger bedrag aan werknemers zou betalen dan zij feitelijk als loon zijn overeengekomen. Ook blijkt uit de transcripties voldoende dat werknemers een gedeelte van dit bedrag aan Happy Smile terug zouden betalen. Happy Smile heeft echter geen bewijsstukken overgelegd waaruit blijkt dat zij aan werknemers heeft verklaard dat zij het verschil tussen het uitbetaalde loon en het overeengekomen loon zou verrekenen met de eindafrekening. Een dergelijke verklaring is echter op grond van artikel 6:127 BW lid 1 wel vereist om te kunnen verrekenen. Daarnaast heeft Happy Smile geen bewijsstukken overgelegd waaruit blijkt dat zij het vakantiegeld en de niet-genoten vakantiedagen contant aan werknemers heeft betaald. Happy Smile is er dus niet

in geslaagd om bewijs te leveren van haar stelling met betrekking tot de eindafrekening.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:6058

Zaaknummer: 11734071 \ CV EXPL 25-8003

Rechters: mr. H.D. Coumou

Advocaten: M.H. Horst en O. Saaliti

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgevers hebben al de nodige voorzorgsmaatregelen genomen om te voorkomen dat hun werknemers kunnen uitglijden door het (laten) leggen van antisliptegels voor de frituurpannen. Daarmee hebben zij aan hun zorgplicht voldaan.

Feiten

Werknemer is van 1 mei 2024 tot 1 juni 2025 bij werkgevers in dienst geweest als chauffeur. Op 21 augustus 2024 was werknemer voor werkgevers werkzaam en in de frituur ten val gekomen. Werknemer heeft werkgevers op 22 augustus 2024 een Whatapp-bericht gestuurd, dat hij die dag ervoor was gevallen met dweilen en die avond tot laat in het ziekenhuis heeft gezeten. Hij heeft zich afgemeld voor het werk. Vanaf 21 augustus 2024 tot het einde van het dienstverband was werknemer arbeidsongeschikt. Er is een medisch rapport door arts X opgesteld, waarin is geconcludeerd dat “als gevolg van het ongeval (adequaat trauma) een recidief patellapeesruptuur is ontstaan. Het is aannemelijk dat aangezien sprake is van een adequaat trauma de recidief patellapeesruptuur het gevolg is van het onderhavige ongeval”. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat werkgevers hoofdelijk aansprakelijk zijn voor zowel de materiële als immateriële schade.

Oordeel

Onbetwist is dat werknemer op 21 augustus 2024 aan het werk was voor werkgevers en dat hij daarvoor (mede) in de frituur aanwezig was. Werkgevers betwisten dat werknemer gevallen is toen hij de vloer aan het dweilen was en voeren aan dat collega's werknemer niet hebben zien vallen, maar alleen op de grond hebben zien liggen. Werknemer is dus op de grond aangetroffen. Werknemer heeft werkgevers bovendien een dag later bericht dat hij was gevallen en letsel had. Dit is in de berichtgeving daarna niet door werkgevers betwist. Het begrip “zijn werkzaamheden” dient bovendien ruim te worden opgevat. Nu de schoonmaakwerkzaamheden wel zijn uitgevoerd in de frituur en vallen onder werkzaamheden die gebruikelijk zijn in een frituur, voldoen deze werkzaamheden aan de kwalificatie van “uitoefening van zijn werkzaamheden”. Daar komt bij dat werkgevers in de berichten met werknemer van vlak na de melding van zijn val, er geen blijk van hebben

gegeven dat het raar was dat werknemer aan het dweilen was. Zij hebben hierover geen vragen gesteld of opmerkingen gemaakt. Verder is onweersproken dat werknemer na het ongeval geopereerd was en zijn werkzaamheden niet meer heeft kunnen hervatten. Omdat werknemer schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden moeten werkgevers stellen en bewijzen dat zij hun zorgplicht zijn nagekomen. Het ongeluk dat werknemer is overkomen, hoort thuis in de categorie “huis-, tuin- en keuken”-gevaaren waarvoor een werkgever niet kan of hoeft te waarschuwen. Het is van algemene bekendheid dat een natte vloer glad(der) is, zodat er meer oplettendheid mag worden verwacht van degene die dweilt. Werkgevers hebben al de nodige voorzorgsmaatregelen genomen om te voorkomen dat hun werknemers kunnen uitglijden door het (laten) leggen van anti sliptegels voor de frituurpannen. Daarmee hebben zij aan hun zorgplicht voldaan. Hoe ongelukkig de val van werknemer ook is geweest, het kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden gezegd dat werkgevers ter zake enig verwijt te maken valt. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:5119

Zaaknummer: 11719878 \ CV EXPL 25-2357

Rechters: Otto

Advocaten: S.X.J. Zuidema en R.C. Breuls

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Omdat werknemster niet heeft voldaan aan de op haar rustende stelplicht, is niet komen vast te staan dat zij heeft gewerkt onder voor haar gezondheid schadelijke werkomstandigheden.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 februari 2016 bij werkgever in dienst getreden. Op 1 september 2018 is zij, naast haar werkzaamheden voor werkgever, begonnen met de opleiding voor leraar Gezondheidszorg en Welzijn met tweedegraads onderwijsbevoegdheid. Zij heeft deze opleiding in 2022 succesvol afgerond. Werkneemster heeft onder andere X op 14 oktober 2018 een e-mail gestuurd en o.a. aangegeven dat het - mede vanwege haar ziekte(verleden) - niet wenselijk is dat zij telkens van lokaal moet wisselen. Werkneemster heeft zich op 3 mei 2019 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft een interventietraject en mediation geadviseerd. Partijen hebben vier gesprekken gevoerd met een mediator. De mediation heeft niet tot (een vorm van) overeenstemming geleid tussen partijen. Op 11 december 2019 en op 11 februari 2020 hebben er gesprekken plaatsgevonden, met o.a. het college van bestuur. Partijen hebben geen (vorm van) overeenstemming bereikt naar aanleiding van deze gesprekken. De bedrijfsarts adviseert in zijn advies van 24 februari 2020 dat terugkeer naar de huidige school onwenselijk is, maar er geen bezwaren zijn om in gesprek te gaan over de mogelijkheden op een andere school. De arbeidsdeskundige heeft in zijn rapportage van 3 juli 2020 aangegeven dat er sprake is van marginale mogelijkheden. De focus zou vooral moeten liggen bij de mogelijkheden van eigen werkgever. Geadviseerd is een deskundigenoordeel in te zetten, of de werkgever voldoende aan re-integratieinspanningen heeft gedaan. In het deskundigenoordeel is bepaald dat - anders dan de arbeidsdeskundige had geconcludeerd - het tweesporenbeleid diende te worden ingezet. De re-integratie-inspanningen van werkgever werden onvoldoende geacht. Van 11 maart 2020 tot 23 april 2021 heeft werknemster re-integratiewerkzaamheden verricht op de Praktijkschool. De arbeidsovereenkomst is door werkgever opgezegd bij brief van 5 oktober 2022, met als einddatum 1 februari 2023, nadat het UWV daarvoor in zijn beslissing van 19 september 2022 toestemming had verleend op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemster. Het arbeidsongeschiktheidspercentage van werknemster is in de beslissing van het UWV van 12

april 2022 op 80-100% vastgesteld. Werkneemster heeft werkgever bij brief van 8 juli 2024 aansprakelijk gesteld op grond van artikel 7:658 BW. Werkgever heeft de aansprakelijkheid van de hand gewezen.

Oordeel

Vaststaat dat bij werkneemster sprake is van meerdere psychische aandoeningen. De door haar ingeschakelde medisch deskundige concludeert dat er sprake is van “stress/traumagerelateerde problematiek zich uitend in een depressie met PTSS- en angstkenmerken”. Werkgever heeft niet betwist dat er sprake is van dit ziektebeeld, zodat de kantonrechter daarvan zal uitgaan. Depressie, burn-out en PTSS zijn alle drie multicausale ziektebeelden. Wil werkneemster met succes een beroep doen op artikel 7:658 BW, dan zal zij voldoende feiten en omstandigheden moeten stellen over haar werksituatie zodat op grond daarvan kan worden aangenomen dat haar klachten door die werksituatie zijn ontstaan. De kantonrechter oordeelt dat, bij gebrek aan voldoende onderbouwing, niet kan worden aangenomen dat er sprake is geweest van intimidatie en pestgedrag. De stelling dat zij voortdurend werd overbelast en dat haar klachten niet serieus werden genomen, heeft zij ook niet onderbouwd met concrete stellingen of stukken zoals lesroosters, agenda’s of e-mailcorrespondentie over de inroostering. Dat er sprake was van de gestelde voortdurende overbelasting is - mede gelet op de gemotiveerde betwisting van werkgeefster - dan ook niet komen vast te staan. Dat de roostermaker werkneemster bewust niet (juist) informeerde over roosterwijzingen, heeft werkgever onderbouwd weersproken met de getuigenverklaring van de roostermaker. Tussen partijen is niet in geschil dat een verstoring in de arbeidsverhouding is ontstaan in het jaar 2018 nadat tussen werkneemster en X discussie is ontstaan over (de noodzaak tot) het behalen van een tweedegraads lesbevoegdheid door werkneemster en, in het verlengde daarvan, welke opleiding werkneemster daarvoor zou moeten volgen. Ook hier geldt dat werkneemster niet voldoende heeft gesteld ter onderbouwing van haar stelling dat X haar opzettelijk heeft tegengewerkt bij het behalen van de tweedegraads bevoegdheid. Dat werkgever de eis van een tweedegraads lesbevoegdheid uitsluitend of met name heeft gesteld vanwege het geschil over de aanstelling, kan hieruit echter niet worden afgeleid en is door werkneemster ook niet verder onderbouwd. Hoewel verder de reactie van werkgever op de melding mogelijk als onvoldoende kan worden beschouwd, is dat tegen deze achtergrond onvoldoende om aan te nemen dat werkneemster aan een structureel onveilige werksituatie is blootgesteld, waarbij bewust haar gezondheid is benadeeld. Ook voor wat betreft de stellingen die werkneemster over het handelen van X of werkgever in het kader van haar re-integratie tijdens ziekte heeft ingenomen, geldt dat het gestelde patroon van (onder meer) tegenwerking ook in dit verband onvoldoende is onderbouwd en daarom, tegenover de gemotiveerde betwisting daarvan door werkgever, niet kan worden vastgesteld. Daarbij geldt in het

bijzonder dat niet is komen vast te staan dat werkneemster opzettelijk is tegengewerkt doordat zij niet mocht re-integreren op de school, temeer omdat de bedrijfsarts op 24 februari 2020, dus vlak voordat werkneemster in het kader van re-integratie bij een andere onder werkgever vallende school is gestart, heeft geoordeeld dat terugkeer naar de school onwenselijk is. Wel stelt werkneemster terecht dat de discussie over de aanstelling voor onbepaalde tijd (te) lang heeft geduurd. Dat het na augustus 2018 nog ruim vier maanden heeft geduurd voordat de ingangsdatum op de aanstellingsakte voor onbepaalde tijd was aangepast, is zonder meer onwenselijk, maar evenmin reden om aan te nemen dat er sprake was van opzettelijke tegenwerking. Omdat werkneemster niet heeft voldaan aan de op haar rustende stelplicht, is niet komen vast te staan dat zij heeft gewerkt onder voor haar gezondheid schadelijke werkomstandigheden. Haar vorderingen zijn reeds op die grond niet toewijsbaar. Het verband tussen de gezondheidsschade van werkneemster en de arbeidsomstandigheden bij werkgever kan bovendien niet aan de hand van het rapport dat werkneemster heeft overgelegd worden vastgesteld, omdat dit verband te onzeker en te onbepaald is. Voor toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel is daarom geen plaats. Dat heeft tot gevolg dat werkneemster het bestaan van het causaal verband tussen de werkzaamheden en de schade voldoende onderbouwd moet stellen en zo nodig moet bewijzen. Uit het voorgaande blijkt dat werkneemster daarin niet is geslaagd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:6034

Zaaknummer: 11888397 \ CV EXPL 25-6278

Rechters: E. Jochem

Advocaten: G.J. Knotter

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Keukenassistent verzoekt om achterstallig loon en andere vergoedingen nu werkgeefster het salaris niet betaalt.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een eethuis. Werknemer treedt op 1 maart 2025 bij werkgeefster in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 28 februari 2026, in de functie van keukenassistent met een arbeidsduur van minimaal 12 uur per week.

Werknemer verricht gedurende enkele maanden de overeengekomen werkzaamheden.

Ondanks diverse verzoeken aan werkgeefster om loonbetaling ontvangt werknemer geen loon, behalve één betaling per bank. Bij brieven van zijn gemachtigde maakt werknemer aanspraak op loonbetaling en diverse vergoedingen. Daarbij stelt hij zich steeds beschikbaar te hebben gehouden voor werk. Op deze verzoeken volgt geen reactie van werkgeefster.

Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van achterstallig loon, opgebouwde en niet-genoten verlofuren, vakantietoeslag, wettelijke verhoging, een transitievergoeding, een aanzegvergoeding en buitengerechtelijke incassokosten, met veroordeling van werkgeefster in de proceskosten. De arbeidsovereenkomst is gedurende de gehele overeengekomen periode van kracht is geweest. Van een tussentijdse opzegging is geen sprake geweest en de mogelijkheid daartoe is niet in de arbeidsovereenkomst opgenomen.

Werknemer stelt dat hij zijn werkzaamheden na enkele maanden terecht heeft opgeschort omdat, op één betaling na, geen loon werd betaald. Daarom maakt hij aanspraak op loon over de gehele contractperiode. Daarnaast stelt werknemer dat hij recht heeft op uitbetaling van niet-genoten verlofuren en vakantietoeslag. Volgens werknemer kan het werkgeefster ernstig worden verweten dat zij vrijwel geen loon heeft betaald. Omdat de arbeidsovereenkomst niet aansluitend is voortgezet, maakt hij aanspraak op een transitievergoeding. Verder stelt hij dat werkgeefster haar aanzegverplichting niet is nagekomen en er aanspraak bestaat op wettelijke verhoging, wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster niet in de procedure is verschenen en geen verweer tegen het verzoek heeft gevoerd. Het verzoek kan, behoudens een beperkte correctie

ten aanzien van de berekening van het achterstallige loon, worden gedragen door hetgeen werknemer aan zijn verzoek ten grondslag heeft gelegd. Het verzoek wordt daarom grotendeels toegewezen. De kantonrechter wijst het achterstallige loon toe, waarbij rekening wordt gehouden met de reeds verrichte betaling. Ook de overige gevorderde vergoedingen worden toegewezen. Werkgeefster wordt als de grotendeels in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten. Daarbij overweegt de kantonrechter dat werknemer een goede reden had om werkgeefster bij exploit op te roepen, omdat werkgeefster op geen enkele brief van de gemachtigde van werknemer heeft gereageerd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:15538

Zaaknummer: 12130830 RP VERZ 26-50268

Rechters: N.B. Verkleij

Advocaten: I Atay

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:635 BW

RECHTSPRAAK

Administratief medewerkster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en diverse vergoedingen wegens ziekte en gebrekkige re-integratie. Ontbinding wordt afgewezen omdat de arbeidsovereenkomst al van rechtswege is geëindigd.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 mei 2025 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van drie maanden in dienst getreden van werkgeefster. Eind juni 2025 zijn partijen onder nagenoeg dezelfde voorwaarden een nieuwe arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden aangegaan, die liep tot en met 31 december 2025. Werkneemster was werkzaam als administratief medewerkster voor 25 uur per week. Op 22 juli 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Nadien heeft zij haar werkzaamheden voor werkgeefster niet meer hervat. Werkneemster heeft werkgeefster meermaals verzocht een bedrijfsarts in te schakelen. Werkgeefster heeft dit niet gedaan en stelde zich op het standpunt dat werkneemster niet ziek was. Uiteindelijk heeft werkneemster een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Uit de stukken bleek dat werkneemster vanaf 22 juli 2025 arbeidsongeschikt werd geacht voor haar werkzaamheden en dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster onvoldoende waren geweest. Werkgeefster heeft over een deel van de ziekteperiode geen loon betaald en volgens werkneemster was ook eerder te weinig loon uitbetaald. Daarnaast stelde werkneemster dat geen correcte loonstroken en geen volledige eindafrekening waren verstrekt.

Werkneemster verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden omdat er sprake zou zijn van omstandigheden waardoor van haar in redelijkheid niet langer kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en omdat werkgeefster tekort zou zijn geschoten in de nakoming van haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Daarnaast verzoekt zij om toekenning van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en vergoeding van de door haar gemaakte kosten voor juridische bijstand. Tevens vordert zij betaling van achterstallig loon, vakantiebijslag, niet-genoten verlofuren, wettelijke verhoging en wettelijke rente, alsmede verstrekking van correcte loonstroken, een volledige

eindafrekening en een jaaropgave. In afwachting van een beslissing in de hoofdzaak vraagt werkneemster tevens bij wijze van voorlopige voorziening om doorbetaling van loon zolang de arbeidsovereenkomst voortduurde en zij arbeidsongeschikt was.

Werkgeefster voert verweer en stelt onder meer dat werkneemster niet ziek was. Volgens werkgeefster heeft werkneemster bij indiensttreding verklaard haar functie zonder beperkingen te kunnen uitoefenen en waren er aanwijzingen dat zij ten onrechte een beroep deed op ziekte. Werkgeefster meent daarom niet gehouden te zijn loon door te betalen.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de arbeidsovereenkomst inmiddels van rechtswege is geëindigd. Omdat ontbinding van een arbeidsovereenkomst niet met terugwerkende kracht mogelijk is, wordt werkneemster niet-ontvankelijk verklaard in haar verzoek tot ontbinding. Om dezelfde reden bestaat er geen grondslag voor toekenning van een billijke vergoeding. Wel komt werkneemster in aanmerking voor een transitievergoeding, omdat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd en niet aansluitend op initiatief van werkgeefster is voortgezet. Ten aanzien van de loonvorderingen oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster niet zelf mag beoordelen of de ziekmelding terecht is. Indien daarover twijfel bestaat, had zij werkneemster door een bedrijfsarts moeten laten onderzoeken. Nu werkgeefster dat heeft nagelaten en uit de stukken van het UWV voldoende blijkt dat werkneemster arbeidsongeschikt is, wordt uitgegaan van de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. De kantonrechter oordeelt vervolgens dat werkneemster recht heeft op nabetaling van te weinig betaald loon, achterstallig loon gedurende de ziekteperiode, vakantiebijslag en vergoeding van niet-genoten vakantie-uren. Ook de gevorderde wettelijke verhoging en wettelijke rente worden toegewezen. Verder wordt werkgeefster veroordeeld tot verstrekking van correcte loonstroken en een jaaropgave.

De gevorderde vergoeding van de daadwerkelijk gemaakte kosten voor juridische bijstand wordt afgewezen. De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende is gebleken van omstandigheden die een veroordeling in de werkelijke proceskosten rechtvaardigen. Omdat in de hoofdzaak uitspraak wordt gedaan, wordt het verzoek om een voorlopige voorziening afgewezen. Werkgeefster wordt als overwegend in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten van werkneemster.

Tegenverzoek

Werkgeefster vordert dat werkneemster verschillende bedragen aan haar terugbetaalt. Volgens werkgeefster heeft werkneemster reeds vóór de formele indiensttreding werkzaamheden verricht waarvoor betaling is ontvangen, moet het tijdens ziekte betaalde loon worden

terugbetaald en heeft werkgeefster kosten gemaakt om vermeend vals ziekteverzuim te voorkomen. De kantonrechter wijst het tegenverzoek volledig af. Voor de vergoeding die werkneemster heeft ontvangen voor verrichte werkzaamheden bestaat geen grond voor terugbetaling. Ook het loon over de ziekteperiode hoeft niet te worden terugbetaald, nu werkneemster juist aanspraak heeft op loon tijdens arbeidsongeschiktheid. Voor de overige gevorderde bedragen ontbreekt een toereikende toelichting en een rechtsgrond. Gezien de beperkte omvang van het debat daarover bepaalt de kantonrechter dat partijen ieder hun eigen proceskosten ten aanzien van het tegenverzoek dragen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:5157

Zaaknummer: 12024731 \ AZ VERZ 25-111

Rechters: Zander

Advocaten: K.L. Noordijk

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:686 BW, 7:673 BW, 7:629 BW en 7:669 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vermeende ontvreemding van producten en geldbedragen houdt geen stand. De gestelde dringende reden is op basis van camerabeelden, kasverschillen en vermeende erkenningen van werkneemster onvoldoende aannemelijk geworden. Toekenning van een billijke vergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging en transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is per 15 oktober 1987 in dienst bij werkgeefster in de functie van assistent-drogist. Daarnaast huurt zij een salonruimte in het pand van werkgeefster, waar zij als zzp'er schoonheidsbehandelingen verricht en producten uit de winkel gebruikt. Werkgeefster vermoedt dat werkneemster producten en geldbedragen uit de drogisterij heeft ontvreemd. Na onderzoek aan de hand van camerabeelden, kassaregistraties en voorraadverschillen wordt werkneemster op 16 februari 2026 op staande voet ontslagen. Werkgeefster verwijt haar onder meer het meenemen van verschillende producten zonder registratie, het ontvreemden van een slof sigaretten en het buiten de administratie houden van contante verkopen. Werkneemster betwist de beschuldigingen en voert aan dat voor de geconstateerde onregelmatigheden andere verklaringen bestaan dan ontvreemding. Zij verzoekt onder meer om toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is onverwijld gegeven. Werkgeefster heeft echter onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werkneemster producten en geldbedragen heeft ontvreemd. Uit de camerabeelden, kasverschillen en niet-geregistreerde verkopen kan niet met voldoende zekerheid worden afgeleid dat werkneemster producten of geld heeft ontvreemd, deze verschillen kunnen bijvoorbeeld ook uit vergissingen voortkomen. Ook uit haar uitlatingen tijdens het gesprek voorafgaand aan het ontslag volgt geen duidelijke erkenning van de gemaakte verwijten. De alternatieve verklaringen van werkneemster kunnen

niet worden uitgesloten. Gelet hierop komt werkneemster het voordeel van de twijfel toe. Daarbij weegt tevens mee dat er sprake is van een dienstverband van 38 jaar. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig. Omdat werkgeefster werkneemster ten onrechte op staande voet heeft ontslagen, heeft zij ernstig verwijtbaar gehandeld. De kantonrechter kent werkneemster een billijke vergoeding van € 5.000 bruto toe. Daarbij weegt enerzijds mee dat het ontslag, gelet op haar leeftijd, langdurige dienstverband en beperkte arbeidsmarktpositie, ingrijpende gevolgen voor haar heeft. Anderzijds neemt de kantonrechter in aanmerking dat de verdenkingen van werkgeefster niet ongegrond waren, maar waren gebaseerd op concrete signalen en onderzoeksbevindingen. Daarnaast kent de kantonrechter een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding toe. Aan het voorwaardelijke ontbindingsverzoek wordt niet toegekomen, omdat werkneemster geen vernietiging van het ontslag heeft verzocht. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 10-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:2291

Zaaknummer: 12161028 AR VERZ 26-25

Rechters: R. Giltay

Advocaten: D. Talsma en R. Lukken

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW en 7:673 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering ten onrechte bij verzoekschrift ingesteld. Kantonrechter zet op grond van artikel 69 Rv de procedure om naar een dagvaardingsprocedure.

Feiten

Werkneemster is per 1 augustus 2023 in dienst getreden bij werkgeefster. Zij stelt dat werkgeefster het loon over maart en april 2026 niet heeft betaald en verzoekt bij verzoekschrift onder meer betaling van achterstallig loon, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft haar loonvordering bij verzoekschrift ingesteld. Voor een vordering tot nakoming van de betalingsverplichtingen uit een arbeidsovereenkomst geldt echter de dagvaardingsprocedure. Niet is gebleken dat er sprake is van een verzoekschriftprocedure als bedoeld in artikel 7:686a lid 2 of 3 BW. Op grond van artikel 69 Rv dient de kantonrechter ambtshalve te beoordelen of de juiste procesinleiding is gebruikt. Nu de zaak op het verkeerde procesrechtelijke spoor is aangebracht, wordt de procedure voortgezet volgens de regels van de dagvaardingsprocedure. Werkneemster krijgt de gelegenheid haar stellingen zo nodig aan de daarop toepasselijke procesregels aan te passen en dient werkgeefster bij exploit van een deurwaarder op te roepen tegen de door de kantonrechter bepaalde roldatum. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:4464

Zaaknummer: 12231877 / AZ VERZ 26-38 en

Rechters: Swaanen

Wetsartikelen: 69 Rv, 7:686a lid 2 BW en 7:686a lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van werknemer die niet in staat was kritisch te kijken naar zijn eigen stijl van leidinggeven en de manier van omgaan met zijn (senior) medewerkers is terecht ontbonden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is op 23 augustus 2021 in dienst getreden bij McDermott Nederland B.V. (hierna: McDermott) als Project Director met als doel om High Voltage Direct Current-projecten (meer specifiek het zogenoemde BorWin6-project) te gaan leiden. Het maandelijkse salaris van werknemer bedroeg laatstelijk inclusief emolumenten € 21.431,58 bruto. Op 30 maart 2023 is aan werknemer gevraagd of hij een teambuildingssessie wilde organiseren en is hem begeleiding door een coach aangeboden. De aanleiding hiervoor lag in het gegeven dat er veel signalen van medewerkers waren die zich ‘*undermined or not respected*’ door werknemer voelden. In juli 2023 heeft McDermott een audit verricht naar het BorWin6-project, waaruit bleek dat 99% van de contracten met onderaannemers niet tot stand waren gekomen conform het bij McDermott geldende beleid, de projectkosten niet up-to-date waren en er niet werd voldaan aan het Project Risk & Opportunity Management-proces. In oktober 2023 is bovendien bekend geworden dat meerdere werknemers binnen het BorWin6-project ziek waren uitgevallen door het gedrag van werknemer en dat meerdere werknemers het project hadden verlaten. Zowel de bedrijfsarts als de ondernemingsraad heeft zijn zorgen geuit hierover aan het management van McDermott. In januari 2024 heeft een functioneringsgesprek met werknemer plaatsgevonden. Op 25 juli 2024 heeft opnieuw een audit plaatsgevonden, waarvan de conclusie ‘*unsatisfactory*’ was. Uiteindelijk is werknemer per augustus 2024 van het BorWin6-project afgehaald. In eerste aanleg heeft McDermott de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst van werknemer te ontbinden op grond van de g-grond, h-grond dan wel de i-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2025 ontbonden op de g-grond. Werknemer is vervolgens in hoger beroep gegaan. In hoger beroep verzoekt hij de besteden beschikking te vernietigen en hem een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. McDermott heeft aan de hand van de door haar gestelde feiten en omstandigheden (de vele incidenten met peers, stakeholders en teamleden, de signalen over de hoge uitval en het vele ziekteverzuim, de vruchteloze gesprekken, de weigering van werknemer om een teambuildingssessie te organiseren én de kritische auditrapporten) voldoende aangevoerd om te kunnen concluderen dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en onherstelbaar verstoord is geraakt. Uit de door McDermott overgelegde correspondentie leidt het hof af dat werknemer op de hoogte was van de bij McDermott bestaande kritiek op zijn gedrag. Werknemer reageerde afhoudend op deze kritiek en stelde dat ontevreden medewerkers beter van project zouden kunnen veranderen in plaats van te gaan klagen. Uit dit soort reacties van werknemer leidt het hof af dat werknemer niet in staat of bereid was om, daarop aangesproken, kritisch te kijken naar zijn eigen stijl van leidinggeven en manier van omgaan met zijn (senior) medewerkers. Om diezelfde reden is het hof van oordeel dat McDermott niet verweten kan worden dat zij geen mediation meer heeft voorgesteld, omdat de kans dat een aanbod tot mediation überhaupt was aanvaard door werknemer en mediation daadwerkelijk zou hebben geleid tot herstel van de arbeidsverhouding uiterst klein wordt geacht. Daarnaast is het hof van oordeel dat, gelet op de hiervoor geschetste feiten en omstandigheden, herplaatsing niet in de rede lag. De conclusie is derhalve dat het ontbindingsverzoek van McDermott terecht is toegewezen. Daarom heeft werknemer ook geen aanspraak op een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:683 lid 3 BW.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:1571

Zaaknummer: 200.359.229/01

Rechters: F.J. Verbeek, M. Verkerk en P.J.B.M. Besselink

Advocaten: R.M. Berendsen en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:683 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Er is sprake van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte (art. 7:629 BW), zodat werknemer slechts recht heeft op 70% loon en niet op volledig salaris, terwijl overige loonvorderingen grotendeels worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 29 augustus 2011 bij Hot Networkz in dienst getreden, laatstelijk als Salary & HR-manager. Op 3 oktober 2022 is werknemer aangesteld als (statutair) bestuurder van Hot Networkz 3.0 B.V. (bestuurder en enig aandeelhouder van Hot Networkz). Op 24 februari 2025 is werknemer uitgevallen. Op 2 april 2025 is werknemer als (statutair) bestuurder ontslagen door de algemene vergadering van aandeelhouders, waarbij zijn arbeidsovereenkomst met Hot Networkz in stand is gebleven. Werknemer heeft dat ontslagbesluit (in juli 2025) aangevochten bij de rechtbank Noord-Holland. Die rechtbank heeft bij vonnis van 11 februari 2026 geoordeeld dat het ontslagbesluit rechtsgeldig is en heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Werknemer heeft geen hoger beroep ingesteld tegen dat vonnis. Bij e-mail van 15 april 2025 heeft Hot Networkz aan werknemer meegedeeld dat zijn salaris met ingang van 2 april 2025 wordt teruggebracht naar het niveau van vóór zijn benoeming tot bestuurder (€ 4.500 bruto per maand) en dat wegens zijn afwezigheid wegens ziekte in april 80% van zijn salaris zal worden uitgekeerd en vanaf mei 70%. Ook heeft zij werknemer bij die e-mail verzocht zijn leaseauto in te leveren. Daarbij heeft zij toegezegd dat werknemer na zijn volledige herstel weer aanspraak maakt op een leaseauto. Bij brief van zijn gemachtigde van 16 april 2025 heeft werknemer bezwaar gemaakt tegen de verlaging van het salaris en de inhoudingen wegens arbeidsongeschiktheid. Ook heeft hij Hot Networkz verzocht te bevestigen dat hem na inlevering van de leaseauto direct een gelijkwaardige leaseauto ter beschikking wordt gesteld. Bij bericht van haar gemachtigde van 17 april 2025 heeft Hot Networkz de aanspraken van werknemer afgewezen en hem gesommeerd de leaseauto in te leveren. Werknemer heeft de leaseauto uiteindelijk niet ingeleverd, maar heeft deze per 1 juni 2025 privé van de leasemaatschappij overgenomen. Op 11 september 2025 heeft (op advies van de bedrijfsarts) een mediationgesprek plaatsgevonden om het tussen partijen bestaande arbeidsconflict op te lossen. Dat gesprek heeft niet tot overeenstemming geleid. Hot Networkz

is ondanks aanschrijvingen niet tot betaling van de loonvorderingen van werknemer overgegaan. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat hij aanspraak heeft op zijn volledige salaris vanaf de datum van uitval en dat de kantonrechter Hot Networkz veroordeelt tot onder meer betaling van het salaris. Werknemer legt aan zijn vordering ten grondslag dat hij situatief arbeidsongeschikt is en daarom sinds zijn uitval op 24 februari 2025 op grond van artikel 7:628 BW recht heeft op volledige doorbetaling van zijn salaris. Hot Networkz betwist dat er sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid.

Oordeel

De kantonrechter leidt uit een bericht van de bedrijfsarts af dat er sprake was van medische klachten en dat werkgerelateerde factoren weliswaar een belangrijke rol hebben gespeeld bij de uitval van werknemer, maar dat er geen sprake was van (louter) situatieve arbeidsongeschiktheid. Uit de daaropvolgende berichten van de bedrijfsarts blijkt evenmin dat er sprake is van (louter) situatieve arbeidsongeschiktheid. Gelet op hetgeen de kantonrechter in de voorgaande alinea's heeft overwogen is zij van oordeel dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte zoals bedoeld in artikel 7:629 BW en niet van een (louter) situatieve arbeidsongeschiktheid die ertoe zou moeten leiden dat de loondoorbetaling op grond van artikel 7:628 BW zou moeten worden beoordeeld. Gelet op het bepaalde in artikel 7:629 lid 1 BW heeft werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid wegens ziekte recht op uitbetaling van 70% van zijn loon. Dat betekent dat de gevorderde verklaring voor recht dat werknemer vanaf de datum van zijn uitval recht heeft op uitbetaling van zijn volledige salaris zal worden afgewezen. Werknemer is van mening dat Hot Networkz bij zijn ontslag als statutair directeur de wettelijke (arbeidsrechtelijke) opzegtermijn in acht had moeten nemen. De kantonrechter volgt dat standpunt niet. Het vennootschapsrechtelijke ontslag van werknemer als statutair directeur (per 2 april 2025) is geen ontslag in arbeidsrechtelijke zin. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is immers niet geëindigd: partijen zijn in het addendum op de arbeidsovereenkomst overeengekomen dat werknemer, zodra zijn positie van bestuurder eindigt, zijn oude taken behorend bij de functie van Salary & HR-manager weer zal gaan uitoefenen. Partijen zijn daarbij ook geen opzegtermijn overeengekomen. Het gevorderde salaris over de opzegtermijn zal daarom worden afgewezen. Werknemer heeft (onweersproken) gesteld dat zijn salaris ten onrechte al per 1 april 2025 is teruggebracht naar het oude niveau, terwijl het ontslag als statutair bestuurder pas op 2 april 2025 heeft plaatsgevonden. Daarom zal Hot Networkz worden veroordeeld om het over 1 april 2025 betaalde salaris aan te vullen naar het niveau van het salaris zoals dat gold voor de functie van statutair bestuurder. Werknemer stelt dat Hot Networkz (1) de bij de contractwijziging van 19 juli 2022 overeengekomen en structureel uitbetaalde bonus en (2) de hem structureel toegekende telefoonkostenvergoeding, sinds 2 april 2025 ten onrechte niet

meer aan hem heeft uitbetaald. Werknemer erkent dat het hier gaat om een aan hem (uit coulance) toegekende bonus die in het geheel niet van zijn arbeidsprestatie afhankelijk is. De bonus valt daarmee niet onder het loonbegrip van artikel 7:629 lid 8 juncto 7:628 lid 3 BW en hoeft niet te worden doorbetaald tijdens arbeidsongeschiktheid. Dit onderdeel van de vordering zal daarom worden afgewezen. Wat betreft de telefoonkostenvergoeding overweegt de kantonrechter dat deze vergoeding in dit geval moet worden beschouwd als een onkostenvergoeding en niet als een onderdeel van het loon. Ook de vordering tot vergoeding van telefoonkosten is daarom niet toewijsbaar. Vaststaat dat in de contractwijziging van 19 juli 2022 is bevestigd dat de overige arbeidsvoorwaarden, zoals een dertiende maand, ongewijzigd blijven. Werknemer heeft ter zitting uitdrukkelijk betwist dat het ontvangen van een dertiende maand afhankelijk is gesteld van een positieve evaluatie. Het had daarom op de weg van Hot Networkz gelegen om haar verweer nader te onderbouwen. Nu Hot Networkz dat heeft nagelaten, wordt het verweer verworpen en de vordering van werknemer toegewezen. Omdat werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, zal 70% van de dertiende maand over 2025 (pro rata vanaf 2 april 2025) worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:6656

Zaaknummer: 11929744 \ CV EXPL 25-7072

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: B.J.M. Vernooij, A.G. Moeijes en mr. L. Berendsen

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Voormalig statutair bestuurder vordert in kort geding arbeidsrechtelijke vergoedingen voor het geval in de door hem aan te spannen procedure komt vast te staan dat het vennootschapsrechtelijk ontslag rechtsgeldig is. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter reikt het te ver om op de eventuele uitkomst van die procedure vooruit te lopen.

Feiten

Werknemer was sinds 1 juli 2018 statutair directeur van VandN Worldwide B.V. (hierna: 'VandN'). Bij besluit van 7 april 2026 hebben de aandeelhouders van VandN besloten dat werknemer met onmiddellijke ingang als statutair bestuurder van VandN wordt ontslagen. Als ontslaggronden worden in het besluit genoemd (i) ernstig plichtsverzuim en (ii) het in gevaar brengen van de continuïteit van de onderneming. Werknemer is voorafgaand aan het ontslagbesluit niet in de gelegenheid gesteld om zijn standpunt kenbaar te maken. Werknemer vordert in dit kort geding een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke verhouding na het aandeelhoudersbesluit tot onmiddellijk ontslag, voor het geval in een bodemprocedure bij de rechtbank vast komt te staan dat het vennootschapsrechtelijk ontslag rechtsgeldig is.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Werknemer vordert de arbeidsrechtelijke vergoedingen voor het geval in de door hem aan te spannen bodemprocedure komt vast te staan dat het vennootschapsrechtelijk ontslag rechtsgeldig is. In het arbeidsrecht is de beoordeling van (de rechtsgeldigheid van) een ontslag op staande voet in een bodemprocedure voorbehouden aan de kantonrechter. Deze procedure dient op grond van artikel 7:686a BW bij verzoekschrift te worden ingeleid binnen de vervalt termijn van twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Nadien ingediende vorderingen worden niet-ontvankelijk verklaard. Weliswaar is de vervalt termijn van de bodemprocedure bij de kantonrechter op de dag van de uitspraak in dit kort geding nog niet

verstrekken, maar het reikt naar het oordeel van de voorzieningenrechter te ver om op dit moment op de eventuele uitkomst van die procedure vooruit te lopen. Op grond van artikel 223 Rv kan ook bij de kantonrechter een voorlopige voorziening worden gevraagd voor de duur van het geding. De vorderingen van werknemer zullen op grond van het voorgaande worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:6572

Zaaknummer: C/15/377001

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: R. Frankfort

Wetsartikelen: 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Drechterland B.V. verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat werknemer geen werkzaamheden verricht terwijl het UWV heeft geoordeeld dat hij niet arbeidsongeschikt is. Ontbindingsverzoek ook in hoger beroep afgewezen omdat werknemer wel degelijk arbeidsongeschikt is.

Feiten

Werknemer is sinds 19 april 1999 in dienst bij Drechterland B.V. (hierna: Drechterland), een tandartspraktijk, als mondhygiënist. Aanvankelijk bedroeg de duur van de arbeidsovereenkomst van werknemer 14 uur per week. Drechterland heeft, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werknemer tegen 30 mei 2021 opgezegd onder aanbidding van een nieuwe arbeidsovereenkomst voor 8 uur per week en uitbetaling van de (partiële) transitievergoeding. Vervolgens is werknemer een procedure tegen Drechterland begonnen met als inzet een hogere transitievergoeding en de vaststelling dat het door hem in 2019 verdiende variabele loon ook zijn vaste loon zou worden. Zijn vorderingen zijn zowel door de rechtbank als door het Hof Amsterdam afgewezen. Op 28 mei 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld en sindsdien heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. Op 8 maart 2023 heeft werknemer een WIA-uitkering aangevraagd. Het UWV heeft deze aanvraag afgewezen. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek van Drechterland omdat werknemer hardnekkig zou hebben geweigerd zijn werkzaamheden te hervatten afgewezen, omdat op basis van de rapportages van de bedrijfsarts en de verzekeringsarts kon worden vastgesteld dat er bij werknemer wel sprake was van ziekte of gebrek. Anders dan Drechterland stelt, betekent de vaststelling in de medische rapportage van de verzekeringsarts dat er 'geen marginale belastbaarheid is'.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof bekrachtigt de beslissing van de kantonrechter en oordeelt dat werknemer nog steeds arbeidsongeschikt is voor de eigen werkzaamheden, zodat er geen sprake is van verwijtbaar handelen door het niet hervatten van de werkzaamheden. Er moet worden aangesloten bij het ziektebegrip van artikel 19 Ziektewet en artikel 7:629 BW.

Beslissend is niet of de werknemer zijn beroep in het algemeen kan uitoefenen, maar of hij de bedongen arbeid bij zijn eigen werkgever kan verrichten. Er is nog altijd sprake van een arbeidsconflict, terwijl de verzekeringsarts heeft geconstateerd dat er sprake is van ziekte of gebrek waarbij beperkingen in het omgaan met conflicten spelen. De WIA-beoordeling kent een ander toetsingskader, waardoor hieruit niet kan worden afgeleid dat werknemer geschikt is voor een terugkeer. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1628

Zaaknummer: 200.359.075

Rechters: R.L. de Graaff, A.L. Bervoets en E. Verhulp

Advocaten: B. van Kasteel en A. Tel

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid. Toedracht ongeval niet vast komen te staan, daarmee is evenmin vast komen te staan dat schade is geleden tijdens de werkzaamheden.

Feiten

Werknemer is van oktober tot december 2024 in dienst geweest bij werkgeefster. Werknemer verrichtte werkzaamheden ten behoeve van het restaurant dat werkgeefster exploiteerde. Werknemer heeft in november 2024 te kennen gegeven dat hij rugklachten had. Eind november 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld wegens rugklachten. Werknemer stelt in de dagvaarding dat hij op enig moment in de periode 1 tot 4 november 2024 de opdracht heeft gekregen desserts voor te bereiden. Deze moesten op borden worden geplaatst en naar de lift worden gebracht. Om bij die lift te komen, moest werknemer met de serveerkar volgens zijn zeggen drie traptreden op. Hoewel werknemer heeft gevraagd om hulp bij zijn collega's, zou hij die niet hebben gekregen. Hij heeft daarom geprobeerd de serveerkar de traptreden op te tillen. Dat is niet goed gegaan en werknemer kreeg pijn in zijn rug. Werkgeefster is aansprakelijk gesteld door werknemer voor de door hem geleden schade. Werkgeefster heeft de aansprakelijkheid afgewezen. Werknemer vordert, onder meer, een verklaring voor recht dat het bedrijfsongeval waar de schade bij werknemer door is veroorzaakt te wijten is aan werkgeefster en dat werkgeefster aansprakelijk is voor alle schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Kern van het geschil is de stelling van werknemer dat hij ischias heeft gekregen ten gevolge van de uitoefening van zijn werkzaamheden, meer in het bijzonder door het tillen van een serveerkar. Werkgeefster heeft betwist dat een ongeval zich heeft voorgedaan tijdens de werkzaamheden of dat de ischias daarvan het gevolg is. Waar werknemer met de serveerkar naar onderweg was, is niet verduidelijkt. Werknemer heeft na het vermeende tilincident nog twee weken doorgewerkt, voordat hij zich wegens rugklachten heeft ziekgemeld bij zijn leidinggevende. Werkgeefster (h)erkent de door werknemer geschetste toedracht niet. Zo zijn er geen traptreden die genomen hoeven te worden om bij de lift te komen. De kantonrechter stelt allereerst voorop dat het rapport van het

toedrachtsonderzoek, hoewel werknemer niet betrokken is geweest bij de opstelling daarvan, bruikbaar is in deze procedure. In hetgeen namens werknemer naar voren is gebracht, ziet de kantonrechter geen enkele aanleiding om te twijfelen aan de juistheid van de rapportage voor wat betreft de daarin opgenomen feitelijke situatie van de werkomstandigheden. Het had op de weg van werknemer gelegen om deugdelijk te stellen op welke punten het rapport niet zou stroken met de werkelijkheid. Dit heeft hij nagelaten. Wat betreft het tilincident stelt de kantonrechter vast dat dit door niemand is waargenomen. Onduidelijk blijft bovendien wanneer, waar en op welke wijze het incident zou hebben plaatsgevonden. Zo werknemer gevolgd moet worden in zijn stelling dat hij vanuit de koeling naar de lift is gegaan met de serveerkar, wordt de verdere door werknemer geschetste toedracht gemotiveerd weerlegd door werkgeefster. Er zijn daar namelijk geen traptreden. Al met al kan de kantonrechter dan ook niet anders dan vaststellen dat werknemer er niet in is geslaagd om te onderbouwen dát of op welke wijze zich een ongeval heeft voorgedaan, waaruit hij schade zou lijden. Wat die schade betreft, merkt de kantonrechter nog op dat uit de rapportage van de Poolse arts uit de anamnese volgt dat een zware last is getild en dat als gevolg daar pijn is ontstaan. De kantonrechter is met werkgeefster van oordeel dat op geen enkele wijze is komen vast te staan, laat staan aannemelijk gemaakt, dat werknemer die ischias heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij werkgeefster. De vorderingen van werknemer worden afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:2286

Zaaknummer: 11885136 \ CV EXPL 25-3731

Rechters: Piëtte

Advocaten: G.S. de Haas en L. Hilhorst

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Gevorderde schade werknemer naar aanleiding van bedrijfsongeval afgewezen, omdat niet is komen vast te staan dat er een causaal verband bestaat tussen het ongeval en de schade.

Feiten

Werknemer was in dienst bij werkgeefster toen hem op 6 mei 2020 een bedrijfsongeval is overkomen. Het Hof 's-Hertogenbosch heeft geoordeeld dat werkgeefster aansprakelijk is voor de door werknemer geleden en nog te lijden schade als gevolg van het ongeval. Werknemer vordert een veroordeling van werkgeefster tot betaling van ca. € 73.000. Werknemer legt aan de vordering ten grondslag dat hij als gevolg van het ongeval letsel heeft overgehouden aan zijn linkerschouder, de linkerzijde van zijn nek en zijn linkerarm en -hand. Hiervoor is hij in behandeling geweest bij verschillende artsen en andere behandelaars. De klachten zijn weliswaar verminderd, maar niet verholpen. Werknemer vordert vergoeding van door hem geleden schade en door hem gemaakte kosten van mei 2020 tot en met april 2023. Werkgeefster voert verweer en stelt dat het causaal verband ontbreekt tussen de klachten van werknemer en het ongeval. Dat de door werknemer gestelde schade het gevolg is van het ongeval, staat dan ook niet vast. Bovendien is werknemer door het UWV per 1 juli 2021 arbeidsgeschikt verklaard. Na die datum kan werknemer dan ook helemaal geen schade meer hebben. Subsidiair stelt werkgeefster dat werknemer eigen schuld ex artikel 6:101 BW heeft aan zijn schade omdat hij onvoldoende maatregelen heeft getroffen om zijn herstel te bevorderen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de door werknemer ingebrachte stukken van onder meer een arts en het Poolse equivalent van het UWV blijkt dat werknemer klachten heeft aan zijn linkerschoudergewricht, maar niet of deze klachten het gevolg zijn van het ongeval. Het had op de weg van werknemer gelegen om zijn stellingen gemotiveerd te onderbouwen. De ingebrachte medische stukken tonen enkel aan dat werknemer klachten heeft aan zijn linker schouder en nek, maar niet waardoor deze veroorzaakt zijn. Daarmee heeft werknemer niet aan zijn stelplicht voldaan. Tot verdere bewijislevering zal werknemer niet worden toegelaten,

omdat hij in de dagvaarding alleen een algemeen geformuleerd bewijsaanbod heeft gedaan. Dit zal als onvoldoende concreet worden gepasseerd. Niet kan worden geoordeeld of de gestelde medische klachten zijn veroorzaakt door het ongeval. De gevorderde schadekosten zijn niet toewijsbaar. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:784

Zaaknummer: 11740197 \ CV EXPL 25-2536

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: R. Rutten en A. Quispel

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Ontbindingsverzoek werknemer toegewezen, werkgeefster dient de transitievergoeding te betalen omdat het ruim twee jaar niet inroosteren van werknemer en niet voldoen aan een kortgedingvonnis ernstig verwijtbaar handelen oplevert.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van persoonlijk begeleider. Werknemer wordt al bijna twee jaar niet meer ingeroosterd en ontvangt sinds augustus 2025 geen salaris meer. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkgeefster te ontbinden. Deze situatie is ontstaan nadat werknemer aangaf dat zijn verzekering geen dekking biedt wanneer hij ook werkzaamheden uitvoert met zijn privéauto, waarbij hij cliënten van werkgeefster moet vervoeren. Werkgeefster weigerde om hiervoor een verzekering af te sluiten en heeft werknemer daarna niet meer ingeroosterd. Verder heeft werkgeefster in 2019 geen eindejaarsuitkering en eenmalige toeslagen betaald. Werkgeefster is in een kortgedingvonnis van 25 oktober 2023 veroordeeld tot het betalen van achterstallig salaris en het overleggen van salarisstroken en jaaropgaven. Werkgeefster heeft niet aan dit vonnis voldaan. Vanaf augustus 2025 betaalt werkgeefster helemaal geen salaris meer. Werkgeefster heeft geen verweer gevoerd. Daarom gaat de kantonrechter uit van de juistheid van de stellingen van werknemer. Als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, wil werknemer de transitievergoeding omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkgeefster heeft niet gereageerd op het verzoek.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster werknemer heeft laten bungelen, door hem niet te werk te stellen, niet te voldoen aan het kortgedingvonnis en vanaf augustus 2025 de loonbetaling zonder opgaaf van redenen stop te zetten en niets meer van zich laten horen. Werkgeefster heeft hiermee ernstig verwijtbaar gehandeld. Er is sprake van omstandigheden die ervoor zorgen dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn moet eindigen. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst dan ook per 1 juni

2026 ontbinden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding omdat aan alle wettelijke voorwaarden is voldaan en er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5945

Zaaknummer: 12021096 VZ VERZ 25-7287

Rechters: R.W. van den Hoek

Advocaten: C.J. Frikkee

Wetsartikelen: 7:673 lid 1 onderdeel b BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis. Partijen hebben elkaar ten aanzien van verlofuren geen finale kwijting verleend in een beëindigingsovereenkomst. Partijen worden in de gelegenheid gesteld hun stellingen met betrekking tot de omvang van het verlof te onderbouwen.

Feiten

Werkneemster is per 1989 in dienst getreden bij Vloertechniek B.V. (hierna: Vloertechniek) in de functie van betonstorter. Nadat werkneemster twee jaar ziek was geweest, hebben partijen in april 2025 een beëindigingsovereenkomst gesloten. Volgens werkneemster moet Vloertechniek op grond van die overeenkomst nog een bedrag aan niet-genoten vakantiedagen en ATV-dagen uitbetalen. Vloertechniek betwist de vordering van werkneemster, nu partijen finale kwijting zijn overeengekomen. Subsidiair voert Vloertechniek aan dat er geen sprake is van resterende verlofdagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de beëindigingsovereenkomst is afgesproken dat de uitbetaling van verlofdagen nog zou plaatsvinden, waardoor niet aannemelijk is dat ten aanzien van de verlofdagen finale kwijting is verleend. De kantonrechter volgt Vloertechniek niet in haar stelling dat werkneemster door geen bezwaar te maken tegen de verlofadministratie, afstand zou hebben gedaan van haar vakantierechten. Omdat er sprake is van dwingend recht kunnen werkgever en werkneemster dus niet rechtsgeldig afspreken dat werkneemster afstand doet van het recht op vakantie. Om diezelfde reden kan uit het enkele stilzwijgen van werkneemster niet worden afgeleid dat zij daarmee afstand heeft gedaan van haar vakantierechten, althans van eventueel resterend verloftegoed. Uit de Cao afbouw volgt dat geen ATV-dagen worden opgebouwd als een werknemer gedurende een aaneengesloten periode van vijf weken volledig ziek is. Omdat werkneemster dat niet is geweest, bestaat recht op 10 ATV-dagen over 2022. Voor de vakantiedagen in 2023 gaat de stelling van Vloertechniek dat deze deels zijn vervallen niet op, omdat niet aannemelijk is geworden dat werkneemster tijdig en concreet geïnformeerd is over het dreigende verval. Ten aanzien van de opbouw van verlofdagen gedurende de periode dat er sprake was van een slapend dienstverband wordt,

aangezien partijen in de gelegenheid worden gesteld zich over de genoemde punten uit te laten, ook nog geen beslissing genomen gelet op de prejudiciële vragen die aan de Hoge Raad gesteld zijn. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:6220

Zaaknummer: 11953983 CV EXPL 25-23903

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: M.J. Schroevers en M.A.C. Backx

Wetsartikelen: 7:634 BW, 7:641 BW en 7:645 BW

RECHTSPRAAK

Uitsluitend schade wegens gemiste toeslag als gevolg van overheveling € 3,2 miljoen naar gesepareerd beleggingsdepot toegekend aan werknemer. Er komt geen andere schade voor vergoeding in aanmerking.

Feiten

De zaak betreft een schadestaatprocedure. Werknemer is van 1985 tot 2010 werkzaam geweest voor Capgemini Nederland B.V. (hierna: Capgemini). Aan werknemer was een pensioentoezegging gedaan. Het hof heeft eerder geoordeeld dat Capgemini aansprakelijk is voor de schade die werknemer lijdt door het wegvallen van een in het pensioenreglement neergelegde voorwaardelijke toeslagregeling en de schade die werknemer lijdt doordat een bedrag van € 3,2 miljoen uit het egalisatie depot is overgeheveld naar een kostendepot. Hoewel het hof heeft geoordeeld dat geen recht tot inkoop van pensioen binnen een gesepareerd beleggingsdepot (hierna: GBD) bestond, was er wel sprake van aantasting van de voorwaardelijke toeslagregeling. Het hof heeft geoordeeld dat om te kunnen bepalen of er sprake is van schade, de situatie met en de situatie zonder overheveling met elkaar vergeleken moeten worden. De kantonrechter heeft Capgemini veroordeeld om ca. € 2,3 miljoen aan NN af te storten en een bedrag van ca. € 8,793 aan expertisekosten te voldoen. De incidentele vordering van werknemer is afgewezen. In hoger beroep vordert werknemer toewijzing van zijn incidentele vordering en een bedrag van € 112.004.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het door werknemer ingebrachte rapport van Triple A Risk Finance kan niet als uitgangspunt dienen, omdat ook de schade die werknemer lijdt als gevolg van het vervallen van de mogelijkheid om pensioen aan te kunnen kopen tegen een rekenrente van 4% is meegenomen. Capgemini heeft toegelicht dat als het bedrag van € 3,2 miljoen niet zou zijn overgeheveld, het zou zijn aangewend voor indexatie in 2014. Er zouden dan in de daaropvolgende jaren geen toeslagen/indexaties meer verleend zijn, omdat er geen overrente meer is gerealiseerd. Werknemer heeft niet gemotiveerd betwist dat het GBD in 2023 zou zijn beëindigd, ook als het bedrag van € 3,2 miljoen niet zou zijn overgeheveld. Op grond van de

uitvoeringsovereenkomst was NN bevoegd om de voorwaardelijke indexatieregeling te beëindigen, zo volgt uit de eerdere uitspraak van het hof. Eventuele schade die daaruit voortvloeit, moet voor rekening van werknemer blijven. Het hof gaat daarom slechts uit van de schade die bestaat uit door werknemer gemiste toeslag omdat de € 3,2 miljoen is overgeheveld naar het kostendepot. Uitgaande van een percentage van 2,41%, heeft werknemer een toeslagmogelijkheid van 1,95% gemist. De gemiste toeslag wordt vermenigvuldigd met het gegarandeerde/verzekerde eindkapitaal, wat leidt tot een schade van circa € 2.300. Omdat het hof de schade aan de hand van de ingebrachte rapporten zelf heeft kunnen vaststellen, wordt het verzoek tot benoeming van een deskundige afgewezen. De incidentele vordering van werknemer om een brief te ontvangen die NN hem in 2015 zou hebben gestuurd, wordt afgewezen, omdat niet voldoende is onderbouwd dat die brief tot een andere uitkomst zou leiden. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:3728

Zaaknummer: 200.354.764

Rechters: S.B. Boorsma, A.E.F. Hillen en T. Zuiderman

Advocaten: C.E. Dingemans en H. Meerten

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Uitsluitend schade wegens gemiste toeslag als gevolg van overheveling € 3,2 miljoen naar gesepareerd beleggingsdepot toegekend aan werknemer, Capgemini Nederland B.V. dient € 2.870,63 af te storten. Er komt geen andere schade voor vergoeding in aanmerking.

Feiten

De zaak betreft een schadestaatprocedure. Werknemer is van 1977 tot 2021 werkzaam geweest voor Capgemini Nederland B.V. (hierna: Capgemini). Aan werknemer was een pensioentoezegging gedaan. Het hof heeft eerder geoordeeld dat Capgemini aansprakelijk is voor de schade die werknemer lijdt door het wegvallen van een in het pensioenreglement neergelegde voorwaardelijke toeslagregeling en de schade die werknemer lijdt doordat een bedrag van € 3,2 miljoen uit het egalisatiedepot is overgeheveld naar een kostendepot. Hoewel het hof heeft geoordeeld dat geen recht tot inkoop van pensioen binnen een gesepareerd beleggingsdepot (hierna: GBD) bestond, was wel sprake van aan aantasting van de voorwaardelijke toeslagregeling. Het hof heeft geoordeeld dat om te kunnen bepalen of er sprake is van schade, de situatie met en de situatie zonder overheveling met elkaar vergeleken moeten worden. De kantonrechter heeft Capgemini veroordeeld om ca. € 2,8 miljoen aan NN af te storten en een bedrag van ca. € 8,793 aan expertisekosten te voldoen. De incidentele vordering van werknemer is afgewezen. In hoger beroep vordert werknemer toewijzing van zijn incidentele vordering en een bedrag van € 207.427.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het door werknemer ingebrachte rapport van Triple A Risk Finance kan niet als uitgangspunt dienen, omdat ook de schade die werknemer lijdt als gevolg van het vervallen van de mogelijkheid om pensioen aan te kunnen kopen tegen een rekenrente van 4% is meegenomen. Capgemini heeft toegelicht dat als het bedrag van € 3,2 miljoen niet zou zijn overgeheveld, het zou zijn aangewend voor indexatie in 2014. Er zouden dan in de daaropvolgende jaren geen toeslagen/indexaties meer verleend zijn, omdat er geen overrente meer is gerealiseerd. Werknemer heeft niet gemotiveerd betwist dat het GBD in 2023 zou zijn beëindigd, ook als het bedrag van € 3,2 miljoen niet zou zijn overgeheveld. Op grond van de

uitvoeringsovereenkomst was NN bevoegd om de voorwaardelijke indexatieregeling te beëindigen, zo volgt uit de eerdere uitspraak van het hof. Eventuele schade die daaruit voortvloeit moet voor rekening van werknemer blijven. Het hof gaat daarom slechts uit van de schade die bestaat uit door werknemer gemiste toeslag omdat de € 3,2 miljoen is overgeheveld naar het kostendepot. Uitgaande van een percentage van 2,41%, heeft werknemer een toeslagmogelijkheid van 1,95% gemist. De gemiste toeslag wordt vermenigvuldigd met het gegarandeerde/verzekerde eindkapitaal, wat leidt tot een schade van circa € 2.900. Omdat het hof de schade aan de hand van de ingebrachte rapporten zelf heeft kunnen vaststellen, wordt het verzoek tot benoeming van een deskundige afgewezen. De incidentele vordering van werknemer om een brief te ontvangen die NN hem in 2015 zou hebben gestuurd te ontvangen wordt afgewezen, omdat niet voldoende is onderbouwd dat die brief tot een andere uitkomst zou leiden. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:3727

Zaaknummer: 200.354.758

Rechters: S.B. Boorsma, T. Zuiderman en A.E.F. Hillen

Advocaten: H. van Meerten en C.E. Dingemans

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het slaan van een collega rechtsgeldig. Voldoende bewijs door getuigenverklaringen en objectief vastgesteld letsel.

Feiten

Werknemer was in dienst bij werkgever. Op 22 september 2025 ontstond een conflict tussen werknemer en een collega over het opnemen van een pauze. Later die dag zocht werknemer de collega opnieuw op in haar kantoor. Volgens de collega schreeuwde werknemer tegen haar, weigerde hij het kantoor te verlaten en gaf hij haar vervolgens een klap tegen haar oor en wang, waardoor zij letsel opliep. Werknemer ontkende dat hij de collega had geslagen. In een tussenbeschikking kreeg werkgever daarom de opdracht te bewijzen dat werknemer de collega daadwerkelijk had geslagen. Werkgever bracht schriftelijke verklaringen, getuigenverklaringen en een huisartsenbericht in het geding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgever is geslaagd in de bewijsopdracht.

Ontslag op staande voet

Uit de verklaringen van de collega, twee getuigen en een huisartsenbericht blijkt voldoende dat werknemer de collega heeft geslagen. De verklaringen ondersteunen elkaar op essentiële punten en worden bevestigd door het geconstateerde letsel. De kantonrechter acht de ontkenning van werknemer onvoldoende overtuigend. Ook als de collega werknemer voorafgaand aan de klap heeft geraakt of geschampt, rechtvaardigt dat niet de reactie van werknemer. Door de collega te slaan heeft werknemer de grenzen van het betamelijke ernstig overschreden. Daarom was er sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag en de gevorderde wedertewerkstelling worden afgewezen.

Transitievergoeding

De kantonrechter oordeelt dat het slaan van een collega ernstig verwijtbaar handelen oplevert.

Daarom heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:6350

Zaaknummer: 11927976 AO VER 25-44

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: T. Koenders en R.J.A.C. Haas

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding afgewezen omdat werkgever onvoldoende heeft gedaan om de arbeidsrelatie te herstellen en geen verbetertraject heeft aangeboden.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2002 in dienst bij werkgever als medisch technicus. Na een ernstig verkeersongeval in 2019 ontstonden tijdens en na de re-integratie spanningen tussen werknemer en zijn leidinggevende. Vanaf 2021 verliep de samenwerking moeizaam en vonden meerdere gesprekken plaats over communicatie, samenwerking en de invulling van de functie. Werknemer gaf herhaaldelijk aan behoefte te hebben aan begeleiding en ondersteuning. Pogingen tot coaching, *peer support*, mediation en een loopbaantraject leidden niet tot herstel van de arbeidsrelatie. Werkgever stelde zich op het standpunt dat er sprake was van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren en verzocht ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, d-grond en subsidiair de i-grond. Werknemer bestreed dat er sprake was van disfunctioneren en voerde aan dat werkgever onvoldoende had gedaan om de arbeidsrelatie te herstellen. Daarbij wees werknemer erop dat hij autisme heeft, waarmee werkgever volgens hem onvoldoende rekening had gehouden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

De kantonrechter stelt vast dat de arbeidsrelatie tussen werknemer en zijn leidinggevende ernstig is verstoord. Dat is echter onvoldoende voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft namelijk onvoldoende inspanningen verricht om de arbeidsrelatie te herstellen. Van belang is dat werknemer meerdere keren om begeleiding heeft gevraagd, maar deze hulp niet daadwerkelijk heeft gekregen. Daarnaast waren er in een periode van ruim vier jaar slechts enkele inhoudelijke gesprekken tussen werknemer en de leidinggevende. Ook het mediationtraject was onvoldoende, omdat de leidinggevende na het eerste gesprek niet langer persoonlijk deelnam. Verder blijkt niet dat andere collega's een duurzaam verstoorde relatie

met werknemer hadden. De kantonrechter weegt bovendien mee dat de verstoring nauw samenhangt met de beperkingen die werknemer ondervindt als gevolg van zijn autisme. Van werkgever mocht daarom een grotere inspanning worden verwacht.

Disfunctioneren (d-grond)

De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende is aangetoond dat werknemer ongeschikt is voor zijn functie. Werknemer heeft jarenlang naar behoren gefunctioneerd en werkgever heeft niet aannemelijk gemaakt dat de functie zodanig is veranderd dat werknemer niet meer aan de functie-eisen kan voldoen. Daarnaast ontbreekt een concreet verbeterplan. Werkgever heeft werknemer niet duidelijk gemaakt welke punten verbetering behoeften en heeft hem geen reële mogelijkheid geboden zijn functioneren te verbeteren. Daarmee is niet voldaan aan de vereisten voor ontbinding wegens disfunctioneren.

Cumulatiegrond (i-grond)

Ook de cumulatiegrond slaagt niet. De kantonrechter overweegt dat zowel de g-grond als de d-grond onvoldoende is onderbouwd. Omdat deze ontslaggronden verre van voldragen zijn, kunnen zij gezamenlijk evenmin leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:3922

Zaaknummer: 12027746 EJ VERZ 25-730

Rechters: A. Wijsman

Advocaten: M.G.N. de Jonge, mr. O.M. Pater en R.T.G.M. Heijnen

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever kan geen boete meer vorderen wegens schending van het geheimhoudingsbeding, omdat hij had bevestigd dat de kwestie was opgelost; het concurrentiebeding wordt vernietigd.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest bij werkgever. Na het einde van het dienstverband ontstond een geschil omdat werknemer bestanden van werkgever naar zichzelf had verzonden en gedownload. Werkgever stelde dat werknemer daarmee het geheimhoudingsbeding had geschonden en vorderde betaling van contractuele boetes. Daarnaast beriep werkgever zich op het concurrentiebeding omdat werknemer kort na uitdiensttreding bij een concurrent in dienst trad. Tijdens een gesprek op 22 mei 2024 werden de betreffende bestanden in aanwezigheid van partijen verwijderd. Partijen verschillen van mening over hetgeen vervolgens tijdens dat gesprek is gezegd. Werknemer stelt dat de directeur van werkgever heeft bevestigd dat de kwestie daarmee was opgelost. Werkgever betwist dit. In een tussenvonnis kreeg werknemer de opdracht te bewijzen dat werkgever tijdens het gesprek had aangegeven dat de kwestie rondom de bestanden was afgewikkeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer is geslaagd in de bewijsopdracht.

Schending geheimhoudingsbeding

Werknemer en zijn vader hebben als getuigen verklaard dat na verwijdering van de bestanden aan de directeur van werkgever is gevraagd of de kwestie daarmee was opgelost, waarop bevestigend werd geantwoord. De kantonrechter acht deze verklaringen geloofwaardig, omdat zij consistent zijn, elkaar ondersteunen en aansluiten bij eerder afgelegde schriftelijke verklaringen. De verklaring van de directeur van werkgever dat een dergelijke vraag niet is gesteld en geen bevestigend antwoord is gegeven, acht de kantonrechter minder overtuigend. Deze verklaring vindt onvoldoende steun in andere getuigenverklaringen en wordt bovendien niet ondersteund door eerdere correspondentie. Daarom staat met voldoende zekerheid vast dat werkgever heeft aangegeven dat de kwestie rondom de bestanden was afgewikkeld.

Hierdoor heeft werkgever zijn recht verwerkt om later alsnog een boete wegens schending van het geheimhoudingsbeding te vorderen. De vordering tot betaling van een boete wordt daarom afgewezen.

Concurrentiebeding

De kantonrechter verwijst naar het eerdere tussenvonnis, waarin reeds was geoordeeld dat het concurrentiebeding vernietigd moet worden. De vordering van werknemer tot vernietiging van het concurrentiebeding wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:4421

Zaaknummer: 11310092 \ CV EXPL 24-3355

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: M.C.A.M. van der Meer

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt schade te hebben geleden wegens ontbreken WIA-excedentverzekering. Werkgever en werknemer willen dat ‘onderste steen boven komt’. Werkgever zal bij akte relevante stukken in het geding brengen, waarop werknemer bij antwoordakte kan reageren. Beslissing aangehouden.

Feiten

Werknemer is op 25 oktober 2010 in dienst getreden bij Wipro Limited (hierna: Wipro) en werkte laatstelijk in de functie van programmamanager. Eind 2015 heeft Wipro het idee opgevat haar pensioenregeling aan te passen. IAK, een intermediair ten behoeve van haar pensioenregelingen, heeft Wipro daarbij geadviseerd. Op 1 januari 2016 is de pensioenregeling met instemming van de ondernemingsraad gewijzigd. Op 17 juli 2017 is werknemer uitgevallen vanwege arbeidsongeschiktheid. Bij brief van 16 oktober 2018 heeft Aon/One Underwriting aan werknemer overzichten van zijn ‘Arbeidsongeschiktheidspensioen 2018’ gestuurd. Hierin staat dat hij per 1 januari 2018 is aangemeld voor een WGA- en een IVA-excedentverzekering. Bij brief van 17 december 2018 heeft Aon aan werknemer laten weten dat de in het overzicht van oktober 2018 opgenomen gegevens niet correct waren en dat Wipro voor haar werknemers alleen een WGA-hiaatverzekering Uitgebreid had afgesloten. Werknemer viel niet onder die uitzondering en voor hem was dus geen IVA-excedentverzekering afgesloten. Partijen hebben op 11 februari 2020 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd. In de clausule houdende finale kwijting die is opgenomen in de vaststellingsovereenkomst is het onderhavige geschil betreffende de WIA-excedentverzekering daarvan uitgesloten. Werknemer vorderde in eerste aanleg een verklaring voor recht dat Wipro aansprakelijk is voor de schade die hij lijdt omdat hij vanaf 15 juli 2019 geen uitkering uit hoofde van een IVA-excedentverzekering ontvangt en veroordeling van Wipro tot betaling van de schade van € 488.353. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen (zie AR 2021-0764). Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet langer in geschil dat op enig moment een fout is gemaakt door een of meer medewerkers van IAK/AON, met als gevolg dat aan alle werknemers van Wipro (onder wie werknemer) gedurende meerdere jaren overzichten zijn verstrekt waarop ten aanzien van werknemer is vermeld dat voor hem een WIA-excedentverzekering was afgesloten. Tevens staat vast dat IAK/AON een door Wipro ingeschakelde intermediair was ten behoeve van haar pensioenregelingen en als zodanig kan worden aangemerkt als hulppersoon in de zin van artikel 6:76 BW. Voorts stelt het hof vast dat Wipro geen verweer heeft gevoerd tegen de hoogte van de door werknemer begrote schade. Naar aanleiding van door het hof gestelde vragen tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep die door Wipro niet of onvoldoende konden worden beantwoord, hebben beide partijen zich op het standpunt gesteld te willen dat ‘de onderste steen boven komt’ ten aanzien van de verzekeringssituatie van werknemer bij Wipro gedurende de jaren 2015 tot en met 2019. Partijen hebben ermee ingestemd dat een aktewisseling plaatsvindt, waarbij Wipro de voor de beantwoording van de vragen van het hof relevante stukken in het geding zal brengen. Werknemer zal hierop bij antwoordakte kunnen reageren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 13-12-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:3532

Zaaknummer: 200.303.598/01

Rechters: H.T. van der Meer, T.S. Pieters en A.C.M. Kuypers

Advocaten: H.B. Dekker en M. Bouiga

Wetsartikelen: 22 Rv

RECHTSPRAAK

Werkneemster in kort geding veroordeeld tot betaling van een voorschot van € 80.000 op geleden schade vanwege verduistering van ruim € 420.000. Restitutierisico nihil, nu dit is gerelateerd aan objecten waar nu beslag op ligt (bankrekening en Mercedes werkneemster).

Feiten

Werkneemster is in dienst geweest bij werkgeefster. Werkgeefster stelt dat werkneemster in de uitoefening van haar functie bij werkgeefster als senior financieel medewerkster bedragen van in totaal € 424.625,33 heeft overgeboekt naar haar privérekening. Werkgeefster vordert in kort geding een voorschot op de door haar geleden schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tegenover de gedetailleerde stellingen van werkgeefster – met overzichten uit haar administratie waaruit blijkt dat vanaf haar rekening € 424.625,33 is overgemaakt naar de bankrekening van werkneemster – heeft werkneemster een niet gemotiveerd verweer gevoerd. Werkneemster heeft ter zitting alleen gezegd dat er geen bedrag van € 424.000 op haar rekening heeft gestaan en dat zij niet alleen bevoegd is tot overmaking. Zij heeft echter niet toegelicht welk bedrag er dan wel naar haar rekening is overgemaakt; zij heeft daar niets over willen verklaren. Werkgeefster heeft de vordering dan ook voldoende onderbouwd, zeker gezien het feit dat werkneemster eerder tegenover Hoffmann Bedrijfsrecherche wel heeft toegegeven betrokken te zijn geweest bij de verduistering. Het restitutierisico is in dit geval gering nu geen inhoudelijk verweer is gevoerd tegen de vordering en bovendien beperkt tot het bedrag dat bij uitwinning kan worden verkregen. Dat bedrag is gerelateerd aan de objecten waar nu beslag op ligt: de bankrekening van werkneemster waarop een bedrag van bijna € 30.000 is geraakt en de waarde van de in beslag genomen Mercedes EQA 50+. Het is niet precies bekend hoeveel de Mercedes waard is; volgens werkgeefster heeft deze auto een handelswaarde van ongeveer € 30.000, maar mogelijk is de auto ook meer waard. Om te voorkomen dat als de auto meer opbrengt dan € 30.000 dit weer terugvloeit naar werkneemster, wordt een ruime marge gehanteerd voor de opbrengst van de

Mercedes en wordt nu een bedrag van € 80.000 bij wijze van voorschot toegewezen. Over het restant van de vordering moet vervolgens in de bodem worden geprocedeerd. Werkgeefster heeft voldoende spoedeisend belang bij toewijzing van een gedeelte van haar vordering, omdat zij daarmee kan overgaan tot uitwinning en thans liquiditeitsproblemen zijn ontstaan door de verduistering. Werkneemster wordt veroordeeld € 80.000 aan werkgeefster te betalen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:6009

Zaaknummer: C/13/783072 / KG ZA 26-99

Rechters: N.C.H. Blankevoort

Advocaten: G.J.F. Voss en J.I. Vervest

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Het niet verrichten van arbeid komt voor rekening van werknemer. Primaire oorzaak van het niet werken is gelegen in een conflict. Een ziekmelding brengt daar geen verandering in.

Feiten

Tussen partijen is een geschil ontstaan over de vraag of Trigion Beveiliging B.V. (hierna: Trigion) de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd en/of op Trigion een verplichting rust om loon aan werknemer door te betalen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd en dat op Trigion geen loondoorbetalingsverplichting rustte. Werknemer was sinds september 2024 in dienst op basis van een tijdelijk contract tot 18 augustus 2025. Er ontstond een conflict met zijn praktijkbegeleider tijdens een leer-werktraject. Op 9 november 2024 bericht werknemer dat hij met onmiddellijke ingang zou stoppen met zijn werkzaamheden, waarna hij vanaf 11 november niet meer op het werk is verschenen. Trigion heeft geprobeerd meerdere keren met werknemer in gesprek te gaan, echter zonder resultaat. Werknemer heeft zich op 18 november 2024 ziek gemeld. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om vernietiging van de opzegging en betaling van achterstallig loon en diverse vergoedingen. Deze verzoeken zijn afgewezen. Naast grief 1, die zag op de vaststelling van de feiten, heeft werknemer twee andere grieven tegen de bestreden beschikking aangevoerd. In grief 2 heeft werknemer aangevoerd dat de kantonrechter de brief van 13 december 2024 van Trigion had moeten aanmerken als een opzegging door Trigion van de arbeidsovereenkomst. In grief 3 komt werknemer op tegen het oordeel van de kantonrechter dat hij geen aanspraak heeft op doorbetaling van loon tijdens ziekte.

Oordeel

De brief van 13 december 2024 was naar het oordeel van het hof slechts een bevestiging dat Trigion ervan uitging dat werknemer zelf was gestopt. Trigion handelde niet alsof het dienstverband al was geëindigd. Er zijn nog loonstroken opgesteld. Er was geen sprake van afmelding bij de instanties en Trigion had ook nog geen eindafrekening opgesteld. Het hof oordeelt dat er geen sprake was van een opzegging door Trigion. Het hof komt ook tot het

oordeel dat werknemer zelf de oorzaak was van het niet werken. Trigion heeft geprobeerd de kwestie op te lossen, maar werknemer werkte daar onvoldoende aan mee. Daardoor komt het niet verrichten van arbeid voor rekening en risico van werknemer. De ziekmelding van werknemer doet hieraan niet af omdat werknemer al eerder had besloten niet meer te werken. Ook heeft werknemer geen deskundigenoordeel van het UWV overgelegd. Het hof bevestigt de uitspraak van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1552

Zaaknummer: 200.358.350/01

Rechters: A.L. Bervoets, A.S. Arnold en E. Verhulp

Advocaten: R.L. van Heusden en D. Pieterse

Wetsartikelen: 7:628

RECHTSPRAAK

Uitzendbureau beëindigde de uitzendovereenkomst onrechtmatig. Toekenning gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. Bewindvoering.

Feiten

Werknemer werkte als uitzendkracht fase 3 voor Oostwings. Volgens Oostwings heeft werknemer op enig moment zelf ontslag genomen en is daarom de uitzendovereenkomst tussen partijen geëindigd. Werknemer ontkent dat hij zelf ontslag heeft genomen. De laatste overeenkomst betrof een zogenoemde 'uitzendovereenkomst fase 3', die liep van 2 september 2024 tot 2 september 2025, laatstelijk tegen een salaris van € 2.395,20 bruto per vier weken, exclusief vakantiegeld en reserveringen. Zijn functie was turnaround planner. De inlener waar werknemer werkzaam was, heeft op 7 februari 2025 aan Oostwings bericht dat werknemer zijn laatste werkweek in ging. Werknemer heeft zich op 10 februari 2025 ziekgemeld, welke ziekmelding door Oostwings niet werd geaccepteerd. In een e-mail van 12 februari 2025 bericht werknemer dat hij zich bij het UWV zou gaan melden. Eind februari 2025 bericht Oostwings aan de bewindvoerder dat werknemer telefonisch heeft aangegeven per direct ontslag te nemen. In eerste aanleg heeft de bewindvoerder verzocht Oostwings te veroordelen tot betaling van achterstallig loon, reserveringen, vakantietoeslag, vergoedingen en wettelijke verhoging. Werknemer betwist dat hij ontslag heeft genomen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer toegewezen. Oostwings verzoekt in hoger beroep de beschikking te vernietigen en de verzoeken van/namens werknemer niet-ontvankelijk te verklaren dan wel af te wijzen, met veroordeling van werknemer in de proceskosten in eerste aanleg en in hoger beroep. Nu er een verzoek is ingediend door een niet bestaande bewindvoerder, behoort het verzoek te worden afgewezen (grief 1). De verzoeken van werknemer zijn ten onrechte toegewezen, aangezien er geen sprake is geweest van een opzegging door Oostwings (grief 2). Er is ten onrechte geen rekening gehouden met een lening van € 11.080 die werknemer nog moet terugbetalen (grief 3). Er is ook geen rekening mee gehouden dat werknemer te veel loon uitbetaald heeft gekregen voor in totaal 40 niet gewerkte uren bij opdrachtgever Brunel. Oostwings heeft hierdoor € 2.662 aan Brunel moeten terugbetalen (grief 4).

Oordeel

Ontvankelijkheid

Oostwings stelt zich op het standpunt dat de in het verzoekschrift genoemde partij, de beoogde bewindvoerder, een niet bestaande partij is omdat geen besloten vennootschap als bewindvoerder staat vermeld. Het hof oordeelt dat volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad in dagvaardingszaken een vergissing in de partijaanduiding door een rectificatie kan worden hersteld indien (a) de vergissing onder de gegeven omstandigheden voor de processuele partij kenbaar was, (b) de wederpartij door de vergissing en de rectificatie daarvan niet is benadeeld of in haar verdediging is geschaad, en (c) de rectificatie tijdig heeft plaatsgevonden. Niet is gesteld of gebleken dat Oostwings in enig (processueel) belang is geschaad doordat de bewindvoerder in de procedure in eerste aanleg is aangeduid zonder de toevoeging 'B.V.'. Van de door Oostwings bepleite niet-ontvankelijkheid kan dan ook geen sprake zijn.

Beoordeling grieven

Het hof is van oordeel dat niet is bewezen dat werknemer op 7 februari 2025 zelf ontslag heeft genomen, omdat een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring ontbreekt. Dat werknemer zelf ontslag zou hebben genomen of berust zou hebben in een ontslag, volgt niet uit de e-mails die Oostwings in dit verband over heeft gelegd. Ook heeft Oostwings werknemer niet voldoende geïnformeerd over de gevolgen van de ontslagname. Vast staat dat werknemer de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd en ook niet heeft ingestemd met een beëindiging daarvan. Vast staat ook dat Oostwings na 31 januari 2025 geen salaris meer heeft betaald én dat zij een eindrekening heeft opgemaakt. Op grond van deze handelswijze van Oostwings moet ervan worden uitgegaan dat zij de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft beëindigd terwijl werknemer niet heeft ingestemd met deze beëindiging. Er is sprake van een onregelmatige opzegging. Het hof kent werknemer onder meer een gefixeerde schadevergoeding van € 5.634,16 bruto toe, een transitievergoeding van € 2.703,03 bruto en een billijke vergoeding van € 3.219,52 bruto. De eerder toegewezen betaling van achterstallig loon c.a. blijft in stand. De verzoeken van Oostwings, zoals verwoord in haar grieven 3 en 4, moeten worden aangemerkt als een zelfstandig (tegen)verzoek zoals bedoeld in artikel 362 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) dat bepaalt dat in hoger beroep niet voor het eerst een zelfstandig (tegen)verzoek kan worden gedaan. Dat betekent dat de verzoeken van Oostwings reeds hierom stranden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:1846

Zaaknummer: 200.362.721/01

Rechters: R.G.C. Veneman, M.D. Ruizeveld en P.Th. Sick

Advocaten: W. Suttorp en J.W. Dijke

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:681 BW en 362 Rv

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst werknemer (a-grond). Werkgever heeft geen Engelstalig werk meer voorhanden en werknemer is Nederlandse taal onvoldoende machtig. Bedrijfseconomische noodzaak aannemelijk. Afspiegelingsbeginsel niet van toepassing. Herplaatsingsinspanningen voldoende.

Feiten

Werknemer is sinds 21 januari 2019 in dienst bij Teleperformance Netherlands B.V. (hierna: werkgeefster) als Operations Customer Expert (hierna: OCE). Hij doet deze werkzaamheden in de Engelse taal en vanuit huis. Werkgeefster maakt onderdeel uit van de Teleperformance Group. Teleperformance heeft vier vestigingen in Nederland met in totaal ongeveer 1500 werknemers. Vanuit deze vestigingen verzorgt zij voor haar opdrachtgevers klantenservice op afstand. Deze diensten worden in de Nederlandse, Franse en Engelse taal aangeboden. De afgelopen jaren zijn steeds meer opdrachten aan Teleperformance voor dienstverlening in andere talen dan het Nederlands beëindigd. Als gevolg daarvan heeft Teleperformance in 2023 een reorganisatie doorgevoerd die heeft geleid tot het vervallen van 23 arbeidsplaatsen. Nadat op 7 mei 2025 door opdrachtgever Shimano een opdracht is opgezegd, heeft werkgeefster per 1 november 2025 geen Engelstalig werk meer voor de OCE's. Werkgeefster heeft op 27 juli 2025 aan het UWV toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomsten van 24 werknemers (waaronder die van werknemer) op te zeggen. Het UWV heeft geweigerd toestemming te geven en daarbij overwogen dat werkgeefster niet heeft aangetoond dat de arbeidsplaats van werknemer moet komen te vervallen. Ook heeft het UWV overwogen dat het niet heeft kunnen controleren of werkgeefster het afspiegelingsbeginsel correct heeft toegepast en of werkgeefster onvoldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. Werkgeefster heeft hierna aan al haar werknemers een Nederlandsetaalttest aangeboden. Achterliggende gedachte daarvan was dat zij op basis van de testuitslagen een cursus Nederlands wilde organiseren. Werknemer heeft niet gereageerd op dit aanbod. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de a-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Bedrijfseconomische noodzaak

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat een aantal arbeidsplaatsen binnen haar onderneming dient te vervallen. Door beëindiging van het Shimano-project is er immers geen Engelstalig werk meer voorhanden binnen haar onderneming. Werkgeefster heeft dus in redelijkheid kunnen besluiten tot het ingrijpen in haar personeelsbestand. Zij heeft daarbij voldoende inzicht gegeven en de gemaakte keuzes voldoende verantwoord. Werknemer heeft op dit onderdeel bovendien geen verweer gevoerd. Uit dit alles volgt dat de redelijke grond van opzegging als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder a BW voldoende is komen vast te staan.

Afspiegelingsbeginsel

Werkgeefster heeft (onbetwist) gesteld dat binnen de gehele functiegroep OCE geen Engelstalig werk meer voorhanden is binnen haar onderneming. Zij heeft daarbij verder betoogd dat het Engelstalig werk niet uitwisselbaar is met het Nederlandstalig werk, zodat er in wezen sprake is van de functiegroep OCE Engelstalig. Aangezien alle arbeidsplaatsen binnen deze Engelstalige functiegroep zijn vervallen en er dus geen uitwisselbare functies meer voorhanden zijn, hoeft binnen die functiegroep geen ontslagvolgorde te worden gehanteerd en is het afspiegelingsbeginsel niet van toepassing.

Herplaatsing

De kantonrechter overweegt in het kader van de herplaatsingsplicht dat werknemer de Nederlandse taal onvoldoende machtig is voor het verrichten van een Nederlandstalige functie binnen werkgeefster. Er is geen Engelstalig werk meer voorhanden. Werknemer heeft dit onvoldoende gemotiveerd betwist. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn binnen werkgeefster. Tot slot staat vast dat werknemer niet is ingegaan op de mogelijkheid van een taaltest. Werkgeefster heeft voldoende herplaatsingsinspanningen verricht.

Conclusie

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond volgt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:2033

Zaaknummer: 12037667 AZ VERZ 25-148

Rechters: Bisscheroux

Advocaten: C. Staudt

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

RECHTSPRAAK

Het hof oordeelt dat er geen redelijke grond voor ontbinding bestond en herstelt de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkgeefster (hierna: Qbuzz) verzorgt in Nederland openbare vervoerstaken voor personen, in verschillende concessiegebieden, waaronder het busvervoer in het concessiegebied Groningen Drenthe (GD). Werknemer is sinds 2010 in dienst bij een rechtsvoorganger van Qbuzz en vanaf 2019 werkzaam bij Qbuzz, in het concessiegebied GD. Vanaf 1 juli 2021 is werknemer werkzaam in de functie van operationeel manager met laatstelijk een salaris van € 7.184,93 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en 1,15% eindejaarsuitkering. In eerste aanleg heeft Qbuzz ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op de e- en/of g-grond. Qbuzz stelde dat er sprake was van onder meer een schurende onderlinge samenwerking, gebrek aan managementidentificatie en het gebrek aan organisatiesensitiviteit. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond (verstoorde arbeidsrelatie). Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de gedragingen van werknemer (onder meer handelen tijdens een overleg) niet zodanig verwijtbaar dat op basis daarvan voortdurende van de arbeidsovereenkomst niet kan worden gevergd. Werknemer verzoekt in hoger beroep primair herstel van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter (niet voldragen e-grond) en voegt daaraan toe dat werknemer tijdens het landelijk overleg op 11 juli 2025 aan de COO een kritische vraag heeft gesteld die verband hield met de mogelijke wijziging van de *span of control* voor teammanagers. Hij was van deze informatie op de hoogte omdat hij samen met ten minste twintig anderen aanwezig was op een overleg op 3 juli 2025. Op dat overleg heeft de manager verzuimpreventie het nieuwe verzuimbeleid toegelicht en op enig moment verteld dat er binnen de directie een discussie plaatsvond over de *span of control* van de teammanagers. Dat informatie wel eerder binnen een deel van de organisatie was gedeeld en werknemer vooraf niet uitdrukkelijk is gewaarschuwd voor de vertrouwelijkheid ervan en dat hij deze informatie niet mocht delen, neemt niet weg dat hij wist of uit hoofde van zijn functie in ieder geval kon

weten dat het een gevoelige kwestie betrof waarmee prudent moest worden omgegaan. Door toch deze vraag te stellen heeft werknemer duidelijk niet goed ingeschat hoe hij met de bij hem bekende informatie moest omgaan en wat de impact van zijn kritische vraag binnen de organisatie kon zijn. Maar dat werknemer een vraag heeft gesteld die niet gepast was voor het bewuste overleg en de aanwezigen daarbij, acht het hof niet zodanig verwijtbaar dat reeds op basis daarvan voortdurend van de arbeidsovereenkomst van Qbuzz in redelijkheid niet kan worden gevergd. Voor ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding is nodig dat de arbeidsrelatie ernstig is verstoord en dat herstel van die relatie niet meer mogelijk is. Qbuzz voert hier dezelfde omstandigheden aan als zij ter onderbouwing van verwijtbaar handelen heeft aangevoerd. Het hof oordeelt dat er wel sprake was van kritiek op de houding en het functioneren van werknemer, maar Qbuzz heeft werknemer niet tijdig en duidelijk aangesproken en/of begeleid en hem geen kans tot verbetering geboden. Qbuzz heeft naar het oordeel van het hof te snel aangestuurd op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Anders dan de kantonrechter en ex tunc oordelend, acht het hof de verstandhouding tussen partijen dus niet zodanig - duurzaam en onherstelbaar - verstoord dat dit beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigde. Het verzoek van Qbuzz om ontbinding van de arbeidsovereenkomst is in eerste aanleg ten onrechte toegewezen. Omdat werknemer primair heeft verzocht om herstel van de arbeidsovereenkomst, heeft het hof het primaire verzoek van werknemer toegekend met terugwerkende kracht per 1 februari 2026. De beschikking wordt vernietigd en Qbuzz wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallig salaris, wettelijke rente en 10% wettelijke verhoging.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:3678

Zaaknummer: 200.363.930/01

Rechters: M. Willemse en M.E.L. Fikkers

Advocaten: R.J. Lindeboom, B.F.M. Kievitsbosch en E.H. Elgersma

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:669 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Het niet komen opdagen na afloop van de vakantie van werknemer kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer werkt sinds 25 april 2022 bij werkgeefster. Sinds 1 januari 2023 is hij in dienst voor onbepaalde tijd, laatstelijk als Logistics Employee MI. Het brutomaandloon bedraagt € 2.855 exclusief toeslagen en emolumenten. Werknemer genoot vakantie van 3 juli 2025 tot 18 augustus 2025. Op 13 augustus bevestigde hij desgevraagd per WhatsApp dat hij op 18 augustus 2025 weer zou komen werken. Op 18 augustus is werknemer niet verschenen. Werkgeefster heeft herhaaldelijk geprobeerd om via WhatsApp, e-mail, post en inschakeling van de politie met werknemer in contact te komen, echter zonder resultaat. Werknemer reageerde nergens op, ook niet op de verschillende waarschuwingen en de opgelegde loonstop. Werkgeefster verzoekt primair ontbinding wegens verwijtbaar handelen en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is per deurwaardersexploot opgeroepen om te verschijnen op de mondelinge behandeling. Hij is niet op zitting verschenen.

Oordeel

Omdat werknemer rechtsgeldig is opgeroepen maar niet is verschenen, betekent dit dat hij de gestelde feiten niet heeft weersproken. De kantonrechter gaat daarom uit van de feiten zoals werkgeefster die in de procedure naar voren heeft gebracht. Het ongeoorloofd afwezig zijn van werknemer kwalificeert in het licht van de pogingen die werkgeefster heeft gedaan om met hem in contact te komen als ernstig verwijtbaar handelen. De arbeidsovereenkomst wordt per direct ontbonden zonder toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:3313

Zaaknummer: 12032151 \ EJ VERZ 25-255

Rechters: H.B. de Hek

Advocaten: S.R.P. Winkels

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens nevenwerkzaamheden houdt stand. Strafrechtelijk zwijgrecht.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 december 2020 in dienst bij de Staat der Nederlanden (de Belastingdienst), (hierna: de Staat), laatstelijk in de functie van groepsfunctionaris in het Landelijk Incassocentrum van de Belastingdienst op de locatie Enschede, met een loon van € 3.087,22 bruto per maand, exclusief emolumenten. Eind 2022 heeft werkneemster melding gedaan van haar voornemen om nevenwerkzaamheden voor de IND te gaan verrichten. Werkneemster heeft zich op 23 november 2023 ziek gemeld en is sindsdien arbeidsongeschikt. Op 4 november 2025 is werkneemster aangehouden. Zij heeft tot 16 december 2025 in detentie (voorarrest) gezeten. In die periode is haar loon niet betaald. Zij heeft haar detentie niet zelf gemeld bij haar werkgever. In januari 2026 meldde zij dat zij weer was vrijgekomen. Op 12 januari 2026 heeft het afdelingshoofd met werkneemster gesproken over de aanhouding en detentie. Van dat gesprek is een gespreksverslag opgesteld. Het OM heeft op 19 januari 2026 twee documenten verstrekt aan de Staat, te weten de geanonimiseerde processen-verbaal voorgeleiding ten behoeve van de vordering bewaring van onder meer verdachte werkneemster. Uit de documentatie blijkt onder meer dat zij verdacht wordt van mensensmokkel, oplichting en valsheid in geschrifte. Op grond van aanvullende informatie van het OM wilde de Staat in gesprek gaan met werkneemster om te kunnen beoordelen of er sprake zou kunnen zijn van ernstige integriteitsschending. Dit gesprek vindt niet plaats, waarna de Staat werkneemster op 21 januari 2026 op staande voet heeft ontslagen. De ontslagbrief bevat verschillende ontslaggronden. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Volgens haar staat niet vast dat zij zich schuldig heeft gemaakt aan de door de Staat gestelde feiten, gebaseerd op de processen-verbaal van het OM. Het strafrechtelijk onderzoek is immers nog niet afgerond en zij moet dus voor onschuldig worden gehouden.

Oordeel

Partijen twisten allereerst over de redenen die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd. Het

doel van het (met de ontslagbrief) onverwijld meedelen van de dringende reden is dat voor de ontvanger onmiddellijk duidelijk behoort te zijn wat de reden is geweest voor het ontslag. De kantonrechter is van oordeel dat het voor werkneemster voldoende duidelijk was dat zij is ontslagen omdat zij een verkeerd beeld heeft laten ontstaan en bestaan van haar nevenwerkzaamheden, en haar kwestieuze rol daarbij. Voor haar was eveneens voldoende duidelijk dat de Staat haar ontsloeg vanwege die kwestieuze rol. De processen-verbaal van het OM hebben – anders dan een strafrechtelijk vonnis – geen dwingende bewijskracht. Er komt wel vrije bewijskracht aan toe. Dat wil zeggen dat ze kunnen worden gebruikt als onderbouwing van een standpunt van partijen. De Staat heeft de gestelde ontslagreden onderbouwd met de processen-verbaal. Daarmee heeft de Staat in civielrechtelijke zin voldoende gemotiveerd gesteld dat de aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten zich hebben voorgedaan. De kantonrechter oordeelt als volgt. Op basis van de verklaringen die werkneemster tijdens de mondelinge behandeling wel heeft afgelegd, staat vast dat er een aanzienlijk verschil is tussen de nevenwerkzaamheden die zij bij de Staat heeft gemeld en de nevenwerkzaamheden die zij daadwerkelijk uitvoerde, zowel qua omvang als werkwijze. De kantonrechter oordeelt dat deze feiten een dringende reden opleveren en het ontslag op staande voet rechtvaardigen wegens (i) gebrek aan eerlijkheid (integriteit), (ii) herhaaldelijke misleiding werkgever en (iii) de specifieke rol van ambtenaar. Werkneemster heeft driemaal de kans gekregen om open kaart te spelen over haar nevenwerkzaamheden. Zij heeft dat tot drie keer toe niet gedaan. Daarbij komt nog dat zij als ambtenaar is beëdigd en van haar op het vlak van integriteit nog meer mag worden verwacht dan van een gewone werknemer. Door haar nevenwerkzaamheden op deze wijze uit te oefenen heeft zij afbreuk gedaan aan het vertrouwen dat mensen in de overheid en haar ambtenaren moeten kunnen stellen. Het verweer van werkneemster dat het ontslag op staande voet niet geldig is omdat geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden wordt verworpen. Het voorafgaand aan het ontslag horen van een werknemer is op zichzelf geen vereiste voor de geldigheid van een ontslag op staande voet.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:3325

Zaaknummer: 12152538 \ EJ VERZ 26-102

Rechters: H.B. de Hek

Advocaten: B.J.H.L. Brouwer en J.L.A. Helmer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bericht werknemer zestien maanden na uitdiensttreding dat hij te veel verlof heeft genoten en de leaseauto op onjuiste wijze heeft ingeleverd en vordert een bedrag van € 348,42 terug. Vorderingen afgewezen wegens gebrek aan enige onderbouwing.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2021 bij ManpowerGroup Netherlands B.V. (hierna: ManpowerGroup) in dienst getreden in de functie van junior salesmanager. De arbeidsovereenkomst is op verzoek van werknemer per 24 september 2021 beëindigd. Bij e-mailbericht van 9 januari 2023 bericht ManpowerGroup aan werknemer dat hij een bedrag van € 348,42 aan haar schuldig is, bestaande uit schadekosten aan de leaseauto en een bedrag aan negatief verlofsaldo. Werknemer is gevraagd voornoemd bedrag aan ManpowerGroup terug te storten. Werknemer heeft op 24 januari 2023 per e-mail gereageerd, maar ManpowerGroup stelt die e-mail niet te hebben ontvangen. ManpowerGroup vordert veroordeling van werknemer tot betaling van € 457,45, bestaande uit € 348,42 aan hoofdsom, € 52,88 aan vervallen rente en € 52,26 aan vergoeding buitengerechtelijke kosten, vermeerderd met de wettelijke rente over € 348,42 vanaf de dag van dagvaarding tot de dag van volledige betaling. ManpowerGroup vordert het bedrag van € 348,42 primair terug op grond van onverschuldigde betaling en subsidiair op grond van ongerechtvaardigde verrijking.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Terugbetalen loon over te veel opgenomen verlofdagen

ManpowerGroup volstaat met het stellen dat werknemer 40,5 uur te veel verlof heeft genoten en heeft dit op geen enkele wijze onderbouwd met verifieerbare gegevens. Nu werknemer betwist te veel verlof te hebben genoten, had het op de weg van ManpowerGroup gelegen aan de hand van de gegevens uit haar administratie gemotiveerd aan te geven hoe (de berekening van) het verlofsaldo tot stand is gekomen. Dat zij dit heeft nagelaten komt voor haar risico.

Schade aan leaseauto

ManpowerGroup stelt dat werknemer tijdens zijn dienstverband gebruik heeft gemaakt van een leaseauto en dat zij achteraf van haar leasemaatschappij heeft vernomen dat werknemer het voertuig of met schade of niet schoon of niet met volle tank heeft ingeleverd bij de leasemaatschappij. Werknemer stelt dat hij er niet mee bekend is dat de auto bij inlevering schade had. Verder is volgens werknemer destijds bij inlevering van de leaseauto geen opmerking daarover gemaakt. Nu enige onderbouwing ontbreekt en er op geen enkele manier is gebleken dat werknemer de leaseauto op onjuiste wijze heeft ingeleverd, kan in rechte niet worden uitgegaan van de juistheid van de stellingen van ManpowerGroup op dit punt. Het had op de weg van ManpowerGroup gelegen om haar stellingen met ter zake dienende bescheiden (foto's, schaderapport, een verklaring van de leasemaatschappij) te onderbouwen. Dat zij dat heeft nagelaten komt voor haar risico.

Conclusie

Afwijzing van de vorderingen volgt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:1643

Zaaknummer: 11980988 \ CV EXPL 25-4861

Rechters: Otto

Wetsartikelen: 6:203 BW en 6:212 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig opgezegd. Werknemer berust in einde arbeidsovereenkomst en verzoekt billijke vergoeding, transitievergoeding en achterstallig loon. Werkgever voert geen verweer. Toewijzing verzoeken werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2024 in dienst bij werkgeefster als machinist minigraaf. Op 30 november 2025 heeft werkgeefster aan werknemer schriftelijk medegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 december 2025 ontbindt vanwege de huidige economische situatie. Werknemer heeft in de maand december 2025 nog werkzaamheden voor werkgeefster verricht en werkgeefster heeft aan werknemer over die maand het loon betaald. Bij brief van 12 januari 2026 heeft (de gemachtigde van) werknemer aan werkgeefster medegedeeld dat de opzegging weliswaar niet rechtsgeldig heeft plaatsgevonden, maar dat werknemer erin berust dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd op 31 december 2026. Werknemer heeft werkgeefster in deze brief gesommeerd tot betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een correcte eindafrekening. Werkgeefster heeft hieraan niet voldaan. Werknemer verzoekt veroordeling van werkgeefster tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 2.023,69 bruto, de transitievergoeding van € 3.297,87 bruto, achterstallig loon van € 324,21 bruto, vakantiebijslag van € 1.867,89 bruto, resterende verlof- en adv-dagen van € 6.337,36 bruto en een toegezegde bonus van € 6.000. Werkgeefster heeft geen verweerschrift ingediend en namens haar is niemand verschenen bij de mondelinge behandeling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ter zitting is komen vast te staan dat de gemachtigde van werkgeefster op de hoogte was van de mondelinge behandeling op die datum, dat werkgeefster deugdelijk is opgeroepen door de rechtbank en dat de gemachtigde van werknemer het verzoekschrift per exploit aan werkgeefster heeft laten betekenen en haar heeft opgeroepen om op de mondelinge behandeling te verschijnen. De kantonrechter wijst de verzoeken van werknemer volledig toe. Alleen wordt een latere ingangsdatum van de over de

billijke vergoeding toe te wijzen wettelijke rente bepaald dan door werknemer is verzocht.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:2680

Zaaknummer: 12071452 AZ VERZ 26-8

Rechters: Bisscheroux

Advocaten: M.H.M. van Eijsden-Murrer en S.X.J. Zuidema

Wetsartikelen: 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht op staande voet ontslagen vanwege werkweigering, terwijl zij zich enkele dagen eerder had ziekgemeld. Werkgever kan niet aantonen dat uitzendkracht arbeidsgeschikt was. Ontslag op staande voet houdt geen stand. Geen loonbetaling, want geen verklaring ex artikel 7:629a BW.

Feiten

Werkneemster werkte sinds 22 april 2022 bij werkgeefster als uitzendkracht. Werkgeefster heeft werkneemster op 2 oktober 2025 laten weten dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd na afloop van haar tijdelijke contract op 2 november 2025. Op 20 oktober 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Nadien heeft zij niet meer gewerkt voor werkgeefster. Na een aantal waarschuwingen wegens niet op het werk verschijnen is werkneemster op 30 oktober 2025 op staande voet ontslagen wegens werkweigering. Werkneemster verzoekt loondoorbetaling, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig

Het is aan werkgeefster om aan te tonen dat werkneemster, ondanks haar ziekmelding, arbeidsgeschikt was en dus kon werken. Dat heeft werkgeefster niet gedaan. Het gaat er niet om of werkgeefster heeft mogen aannemen dat werkneemster in staat was te werken, maar of zij dat daadwerkelijk kon. Volgens werkgeefster heeft werkneemster zich op 24 oktober 2025 hersteld gemeld in overleg met de arbodienst. Dat zou blijken uit de e-mail van de arbodienst van 22 oktober 2025 aan werkneemster waarin staat dat zij vermoedelijk op 27 oktober 2025 weer kan komen werken en dat zij zich anders moet afmelden voor het werk en zich moet melden voor een verzuimgesprek op 27 oktober 2025 om 11.00 uur. Uit het eigen gespreksverslag van werkgeefster blijkt dat zij op 24 oktober 2025 contact heeft gehad met werkneemster en dat werkneemster aangaf niet terug te komen op 27 oktober 2025. Daaruit

blijkt dus niet dat werknemster weer arbeidsgeschikt was, zeker niet omdat de arbodienst zelf ook had geschreven dat werknemster vermoedelijk weer hersteld zou zijn op 27 oktober 2025. Dat stond kennelijk nog niet vast. Wel had werknemster moeten verschijnen op het verzuimgesprek op 27 oktober 2025. Dat zij dit niet heeft gedaan, is weliswaar verwijtbaar, maar heeft werkgeefster niet als dringende reden aan het ontslag ten grondslag gelegd. Bovendien had werkgeefster er in dat geval voor moeten kiezen een loonsanctie toe te passen (art. 7:629 lid 3 en 6 BW). Verder wijst werkgeefster erop dat werknemster op 29 oktober 2025 nogmaals heeft gezegd dat zij niet terugkomt tot het einde van haar contract, maar ook daaruit blijkt niet dat werknemster weer arbeidsgeschikt was. Het ontslag op staande voet is ten onrechte gegeven.

Geen loon, wel transitievergoeding

Werknemster wil dat werkgeefster haar loon betaalt vanaf 21 oktober tot en met 2 november 2025. Volgens werknemster was zij in die periode ziek. Werkgeefster betwist dat werknemster ziek was. Daarom had werknemster een verklaring van het UWV over moeten leggen waaruit blijkt dat zij inderdaad niet kon werken of re-integreren vanwege ziekte (art. 7:629a BW). Die verklaring ontbreekt. Daarom wijst de kantonrechter de loonvordering af. Wel heeft werknemster recht op de transitievergoeding van € 3.534,05 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5954

Zaaknummer: 12035683 VZ VERZ 25-7394

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: L.M.J. Pelswijk en J.B. Kloosterman

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Chef-kok terecht op staande voet ontslagen vanwege verduistering van € 20 dan wel €5,05 uit fooienpot. Geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2024 bij 10Tables B.V. in dienst getreden in de functie van chef-kok. In het op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde Huisreglement staat dat alle medewerkers gelijke rechten hebben op fooi en dat het achterhouden of meenemen van fooi wordt gezien als diefstal en sancties (waaronder ontslag op staande voet) met zich kan brengen. Op 27 februari 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. De aan werknemer schriftelijk medegedeelde ontslagreden betreft kort gezegd dat werknemer in de nacht van 21 op 22 februari (1) van de ontvangen fooi van € 40 slechts € 20 heeft geregistreerd en (2) van de ontvangen fooi, die hij in eerste instantie in de fooienpot had gestopt, € 20 weer uit de fooienpot heeft gehaald en zichzelf heeft toegeëigend. Tussen partijen is in geschil of het ontslag terecht is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als onweersproken staat vast dat werknemer op 21 februari 2026 een bedrag van € 20 uit de fooienpot heeft gehaald. Werknemer heeft dit erkend, maar stelt dit te hebben gedaan om een aantal boodschappen die hij ten behoeve van 10Tables heeft voorgesloten te verrekenen. Hoewel deze boodschappen in totaal € 14,95 bedroegen heeft hij, vanwege het ontbreken van wisselgeld, € 20 uit de fooienpot gepakt, aldus werknemer. Het bonnetje van de betreffende boodschappen heeft hij ondertekend en in een enveloppe bij de fooienpot neergelegd. Volgens werknemer is het binnen 10Tables gebruikelijk om voorgesloten boodschappen via de fooienpot te verrekenen. 10Tables betwist dit. Voorts betwist zij dat werknemer ten behoeve van 10Tables boodschappen heeft gedaan. Het komt de kantonrechter niet aannemelijk voor dat in de praktijk, in afwijking van het Huisreglement, voorgesloten boodschappen via de fooienpot werden verrekend. Uit het Huisreglement blijkt dat werknemers eventuele boodschappen ten behoeve van 10Tables kunnen doen met de daarvoor beschikbare Hanos-pas en een bedrijfsbetaalpas. Daarnaast bevat het Huisreglement ook een werkwijze voor het geval deze twee opties niet beschikbaar

zijn en de werknemer de boodschappen voorschiet. In dat geval wordt het betreffende bonnetje bij de werkgever ingeleverd en wordt een declaratieformulier ingevuld waarna 10Tables het voorgesloten bedrag naar de betreffende werknemer overmaakt. Dat deze werkwijze in de praktijk ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd wordt ondersteund door de declaratieformulieren die 10Tables in het geding heeft gebracht. Het huisreglement vermeldt niets over verrekening met de fooienpot, integendeel, in het huisreglement staat opgenomen dat de fooienpot onder de medewerkers wordt verdeeld en dat deze nergens anders voor mag worden gebruikt. Voor zover verrekening met de fooienpot niettemin gebruikelijk was, geldt het volgende. Vaststaat dat werknemer een bedrag van € 20 uit de fooienpot heeft gehaald terwijl hij, blijkens het door hem overgelegde bonnetje, boodschappen heeft gedaan voor € 14,95. Dit betekent dat hij zich in ieder geval een bedrag van € 5,05 wederrechtelijk heeft toegeëigend. Gelet op het voorgaande staat (de verdenking) voldoende vast dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan verduistering. Werknemer heeft in strijd gehandeld met de bepalingen in het bedrijfsreglement, waarin duidelijk vermeld staat dat zijn handelwijze tot sancties kan leiden. Het ontslag is terecht gegeven. Werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 10-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:3782

Zaaknummer: 12190376 \ EJ VERZ 26-250

Rechters: J. Iding

Advocaten: S.A. Holwerda en J.J.C. Delahaye

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

RECHTSPRAAK

Vordering voormalig werkgever Culimer Europe B.V. tegen voormalig werknemster in verband met onrechtmatige daad door in context van onrechtmatige concurrentie een vordering in China in te stellen, afgewezen.

Feiten

Werkneemster is per 2006 in dienst getreden bij Culimer B.V. en per 2018 bij Culimer Europe B.V. (hierna: Culimer). Culimer houdt zich bezig met de handel in zeevruchten. Werkneemster was belast met het beheer van de Chinese tak van Culimer. Toen Culimer ontdekte dat werknemster zich met haar vader via een vennootschap op dezelfde markt begaf als Culimer, is zij op staande voet ontslagen. De kantonrechter te Rotterdam heeft dit beslag rechtsgeldig geoordeeld. Het Hof Den Haag heeft in 2024 geoordeeld dat werknemster tekort is geschoten in de nakoming van haar verplichtingen als werknemster van Culimer. Werkneemster is veroordeeld ongeveer \$145.000 terug te betalen in verband met misgelopen orders koningskrabben. Dat gedeelte van het arrest is door de Hoge Raad in 2025 niet vernietigd. Werkneemster is via haar vennootschap een procedure begonnen tegen Culimer in China. Volgens Culimer kwalificeert het beginnen van deze procedure als onrechtmatig handelen. Door het verkrijgen van een verstekvonnis heeft werknemster het haar voormalig leidinggevende onmogelijk gemaakt orde op zaken te stellen bij Culimer in China, omdat een exportverbod geldt en de leidinggevende het risico loopt het land niet meer te mogen verlaten. Werkneemster voert aan dat haar vennootschap het volste recht had om nakoming van een met Culimer China gesloten overeenkomst te vorderen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat werknemster woonplaats in Nederland heeft, is de Nederlandse rechter bevoegd. Omdat de gestelde schade zich in Nederland heeft voorgedaan, is Nederlands recht van toepassing. Hoewel de zaak volgens Culimer beschouwd moet worden binnen de context van een werknemster die heeft geconcentreerd met haar eigen werkgeefster, staat in deze procedure centraal of werknemster onrechtmatig heeft gehandeld door namens haar vennootschap een procedure te beginnen tegen Culimer China.

Van handelen in strijd met een wettelijke plicht is geen sprake. Evenmin is vast komen te staan dat er sprake is van handelen in strijd met hetgeen volgens ongeschreven recht in het maatschappelijke verkeer betamelijk is. Niet is aannemelijk geworden dat werkneemster via haar vennootschap bewust een ongegronde vordering heeft ingesteld. Culimer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:6595

Zaaknummer: C/15/360155 / HA ZA 24-706

Rechters: W.S.J. Thijs, M.P. de Valk en A.J. Wolfs

Advocaten: M.M. van Leeuwen en A. Ester

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Geldig proeftijdontslag van buschauffeur na concessiewissel. Geen opvolgend werkgeverschap. Werkneemster heeft zelf heeft gesolliciteerd bij Connexxion na uitzendperiode bij Qbuzz.

Feiten

Connexxion verzorgt het openbaar vervoer in tien vervoersgebieden (concessies) in Nederland. Vanwege een concessiewissel per 14 december 2025 is personeel van Qbuzz overgegaan naar Connexxion. Werkneemster was in de periode 16 september 2024 tot 14 december 2025 werkzaam als uitzendkracht bij Consolid Openbaar Vervoer B.V. (hierna: Consolid). Zij werd uitgeleend aan Qbuzz als buschauffeur werving & selectie. Omdat werkneemster behoefte had aan meer vastigheid, heeft zij op eigen initiatief gesolliciteerd bij Connexxion. Werkneemster is aangenomen door Connexxion en op 14 december 2025 gestart in de functie van chauffeur op de stalling locatie 2 te Utrecht. Artikel 2 van de arbeidsovereenkomst bevat een proeftijd van één maand. Werkneemster heeft ermee ingestemd dat haar werkzaamheden zouden aanvangen vanaf locatie 2, maar zij wilde liever werken vanaf locatie 3. Op 7 januari 2026 heeft Connexxion de arbeidsovereenkomst opgezegd met een beroep op het proeftijdbeding. Een overplaatsing naar locatie 3 op korte termijn was op dat moment niet voorzienbaar, en bij Connexxion was het inzicht ontstaan dat het werken vanaf stalling locatie 2 binnen het afgesproken mix-rooster geen toereikende basis vormde voor voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft vervolgens bezwaar gemaakt tegen de opzegging. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat er sprake is van opvolgend werkgeverschap zoals bedoeld in artikel 7:652 lid 6 sub c BW en dat het proeftijdbeding daarom niet geldig is.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er, los van de vraag of er sprake is van 'zodanige banden', in het geval van werkneemster géén sprake van opvolgend werkgeverschap. Werkneemster heeft namelijk zelf haar arbeidsovereenkomst bij Consolid opgezegd en gesolliciteerd bij Connexxion. Volgens de wetgever is er géén sprake van opvolgend werkgeverschap als de werknemer op eigen initiatief dezelfde arbeid bij een nieuwe werkgever gaat verrichten. Daar

komt bij dat er ook geen sprake is van ‘zodanige banden’, want werkneemster was eerst werkzaam bij Consolid en vervolgens bij Connexxion. Consolid en Connexxion hebben niets met elkaar van doen, behalve dat Connexxion ook uitzendkrachten inleent van Consolid, net als Qbuzz. Dat laatste is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende om ‘zodanige banden’ aan te nemen. Ook is niet gebleken dat werkneemster precies dezelfde werkzaamheden heeft voortgezet. Haar standplaats is gewijzigd en ook de concessie is niet een-op-een overgegaan, want de lijnen zijn veranderd en het werkgebied is gesplitst. Het voorgaande betekent dat het proeftijdontslag geldig is. Niet gesteld of gebleken is dat Connexxion op oneigenlijke gronden een beroep heeft gedaan op het proeftijdbeding. Connexxion heeft weliswaar de indruk gewekt bij werkneemster dat zij met haar verder wilde en haar situatie, die voor veel frustratie zorgde, zou proberen op te lossen, maar dit staat een geldig proeftijdontslag niet in de weg.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3103

Zaaknummer: 12133020 \ UE VERZ 26-100

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: S.C.L. Thoolen en C.M. van der Velden-Rijnsburger

Wetsartikelen: 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Het verzenden van bestanden naar de privémail is geen schending van het geheimhoudingsbeding. Daarvoor is vereist dat werknemer de bestanden met derden heeft gedeeld. Wel is de vaststellingsovereenkomst onder invloed van dwaling tot stand gekomen.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2012 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) CBRE. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Daarin is bepaald dat werknemer zowel tijdens als na zijn dienstverband, de gegevens waarvan verwacht mag worden dat hij daarvan begrijpt dat die vertrouwelijk zijn, geheim moet houden. Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst (hierna: de vso) gesloten, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst vanwege bedrijfseconomische redenen met wederzijds goedvinden per 1 oktober 2025 zou worden beëindigd. Werknemer heeft op 7 mei 2025 e-mails met bijlages van zijn zakelijke e-mailadres naar zijn privé e-mailadres verstuurd. Partijen hebben de vso op 30 mei 2025 ondertekend. Bij brief van 13 juni 2025 heeft werknemer aan CBRE laten weten dat hij per 1 juli 2025 een nieuwe baan heeft gevonden. Hij heeft daarbij gevraagd om de einddatum van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 9 van de vso te veranderen naar 1 juli 2025. Op 17 en 25 juni 2025 heeft werknemer opnieuw e-mails van zijn werkmail naar zijn privémail gestuurd en één document uit het systeem van CBRE gekopieerd. De arbeidsovereenkomst is per 1 juli 2025 beëindigd. Op 17 juli 2025 ontving CBRE van haar Amerikaanse cybersecurityafdeling een melding uit het beveiligingssysteem over mogelijk dataverlies. CBRE heeft daarna een controle uitgevoerd. Daaruit is gebleken dat er (in de 90 dagen voor de melding) vanuit het zakelijke e-mailadres van werknemer één bestand en 190 e-mails met bijlagen (hierna: de bestanden) zijn verstuurd naar het privé e-mailadressen van werknemer. CBRE heeft werknemer bij e-mail van 21 juli 2025 uitgenodigd om op 22 juli 2025 een (online) gesprek te voeren, zodat werknemer de situatie kon toelichten. Werknemer heeft daarop diezelfde dag bij e-mail gereageerd dat hij op zijn vroegst over twee weken beschikbaar was voor een gesprek. Vervolgens heeft CBRE bij brief van 23 juli 2025 aan werknemer medegedeeld dat alle betalingen per direct opgeschort zouden worden, in

afwachting van het onderzoek. Op 28 juli 2025 heeft er, op verzoek van CBRE, een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en CBRE. Uit het gespreksverslag blijkt dat werknemer heeft bevestigd dat hij de bestanden naar zijn privémail heeft gestuurd en dat hij zich bewust is van het CBRE-beleid over het delen van bedrijfsinformatie. Bij brief van 29 juli 2025 heeft CBRE aan werknemer laten weten dat de betalingen aan hem definitief stopgezet werden. Dit was omdat volgens CBRE uit de documentnamen en e-mailomschrijvingen was gebleken dat de gedeelde bestanden vertrouwelijk en zakelijk waren. De gemachtigde van werknemer heeft, bij e-mail van 1 augustus 2025 aan CBRE, geprotesteerd tegen het stopzetten van de betalingen en de (vermeende) schending van de geheimhoudingsplicht betwist. CBRE heeft bij brief van 26 november 2025 aangezegd de vso buitengerechtelijk gedeeltelijk (artikelen 3 tot en met 6, en 16 tot en met 18) te ontbinden vanwege dwaling. Werknemer vordert in onderhavige procedure diverse betalingen. In reconventie vordert CBRE (primair) vernietiging van de vso op grond van dwaling.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer de bestanden naar zijn privémail heeft gestuurd. Partijen twisten echter over de vraag of de bestanden die werknemer naar zijn privémail gestuurd heeft, vertrouwelijk en/of bedrijfsgevoelig zijn. De kantonrechter oordeelt dat dit het geval is. CBRE heeft een overzicht overgelegd van (een gedeelte van) de bestanden. Over een aantal bestanden verschillen partijen van mening wat betreft de bedrijfsgevoeligheid daarvan. De kantonrechter oordeelt dat de bestanden gevoelige en vertrouwelijke informatie bevatten, die in dienst van CBRE zijn ontwikkeld. Dat de bestanden gevoelige en vertrouwelijke informatie bevatten had naar het oordeel van de kantonrechter voor werknemer ook duidelijk kunnen en moeten zijn. Ook had voor hem duidelijk moeten zijn dat hij de bestanden niet buiten de (beveiligde) omgeving van CBRE had mogen brengen. Dat werknemer de bestanden als studiemateriaal beschouwde, verandert daar niets aan. Hij had moeten begrijpen dat hij de bestanden alleen mocht gebruiken zolang hij bij CBRE werkte. Hoewel werknemer de informatie niet buiten de (beveiligde) omgeving van CBRE had mogen brengen, is niet vast komen te staan dat hij in strijd met zijn geheimhoudingsbeding heeft gehandeld. Hij heeft de bestanden naar zijn privémail gestuurd en dat op zich kan niet worden gezien als een overtreding van het geheimhoudingsbeding. Daarvoor is vereist dat werknemer de bestanden *met derden* heeft gedeeld en dat is niet vast komen te staan. Wel is de vaststellingsovereenkomst door het verzenden van de bestanden naar de privémail van werknemer, onder invloed van dwaling (aan de zijde van CBRE) tot stand gekomen. Hoewel de vso vernietigbaar is, zal de kantonrechter de vso niet vernietigen, maar op het subsidiaire verzoek van CBRE tot wijziging toewijzen. Artikel 5 van de vso wordt aangepast, in die zin dat CBRE de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW aan werknemer zal

betalen. Ook artikel 6, 9, 16, en 17 van de vso worden gewijzigd, in de zin dat CBRE de daarin opgenomen vergoedingen niet aan werknemer hoeft te betalen. Onder de gegeven omstandigheden is het voldoende aannemelijk dat CBRE in ieder geval niet, naast de wettelijke transitievergoeding, ook nog een tekenbonus en aanvullend salaris bij (vervroegde) beëindiging van het dienstverband op 1 juli 2025 overeengekomen zou zijn, en ook niet kosten voor juridische bijstand en voor opleiding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5687

Zaaknummer: 12017839 \ CV EXPL 25-17472

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: L.D.N. Mordaunt en R.A. Meijers

Wetsartikelen: 6:228 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het structureel niet meewerken aan de re-integratie door werknemer wordt vernietigd. Uit de overgelegde correspondentie volgt een veel genuanceerder beeld van de inspanningen van werknemer dan het beeld dat werkgeefster schetst.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2018 in dienst bij werkgeefster. Vanaf 23 september 2024 is werknemer arbeidsongeschikt. Volgens werkgeefster heeft werknemer verwijtbaar onvoldoende meegewerkt aan zijn re-integratie, waardoor de re-integratieconsulent het traject heeft stopgezet. Werkgeefster heeft daardoor het loon van werknemer eerst opgeschort en vervolgens stopgezet. Op 14 januari 2026 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij structureel niet zou meewerken aan zijn re-integratie. Werknemer vraagt in deze procedure om het ontslag op staande voet te vernietigen, omdat het ontslag niet rechtsgeldig is. Werkgeefster verzoekt door middel van een voorwaardelijk tegenverzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeel als volgt.

Ontslag op staande voet

Allereerst stelt de kantonrechter vast dat het juist is dat werknemer door werkgeefster herhaaldelijk is gewaarschuwd dat hij niet meewerkt aan zijn re-integratie. De vraag is echter of dat terecht is en of dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Uit de overgelegde correspondentie volgt namelijk een veel genuanceerder beeld van de inspanningen van werknemer dan het beeld dat werkgeefster schetst. Zo blijkt uit die correspondentie wel dat werknemer niet steeds telefonisch bereikbaar was voor werkgeefster, maar hier komt ook uit naar voren dat werknemer zich wel steeds weer vlot (per e-mail) heeft gemeld bij de re-integratieconsulent en/of werkgeefster. Dat werknemer blijkbaar niet op de juiste manier (en in te korte bewoordingen) op de e-mails zou hebben gereageerd, lijkt niet doelbewust te zijn gedaan door werknemer. Het valt op dat de wijze waarop werknemer in deze e-mails wordt

benaderd (namelijk via voortdurend lange uiteenzettingen) niet lijkt aan te sluiten bij werknemer, gelet op zijn functie waarbij het werken achter een computer en het opstellen van e-mails geen dagelijkse bezigheid is. Daar komt bij dat werknemer meermaals heeft aangegeven dat hij niet goed is met computers en dat het niet gaat om niet willen, maar niet kunnen. Niet is gebleken dat werkgeefster deze omstandigheden heeft meegewogen in haar besluit tot loonstopzetting en het ontslag op staande voet. Het had hier bovendien op de weg van werkgeefster gelegen om een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen met de vraag of werknemer voldoende meewerkt aan zijn re-integratie en werknemer opnieuw te laten beoordelen door de bedrijfsarts. Dat werkgeefster dit niet heeft gedaan, komt voor haar rekening en risico. Dat werknemer structureel niet zou meewerken aan zijn re-integratie is de kantonrechter dan ook niet gebleken. Om die reden is er volgens de kantonrechter ook geen dringende reden aanwezig en wordt het verzoek van werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen toegewezen.

Ontbindingsverzoek

Omdat het ontslag op staande voet geen stand houdt, komt de kantonrechter vervolgens toe aan de beoordeling van het verzoek van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Allereerst stelt de kantonrechter vast dat werknemer op dit moment arbeidsongeschikt is, zodat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is. De kantonrechter kan het standpunt van werkgeefster dat er geen verband bestaat tussen het ontbindingsverzoek en de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft niet volgen, omdat alle verwijten die werkgeefster aan werknemer maakt en die zij ten grondslag heeft gelegd aan haar ontbindingsverzoek naadloos samenhangen met het feit dat werknemer arbeidsongeschikt is en de daarbij behorende re-integratieverplichtingen. Ten overvloede oordeelt de kantonrechter ook dat er geen voldragen ontslaggrond is. Werknemer heeft namelijk – zoals hierboven toegelicht – niet verwijtbaar gehandeld. Ook de arbeidsrelatie is niet ernstig en duurzaam verstoord, omdat werkgeefster niets heeft gedaan om de vermeende verstoring te herstellen. Het verzoek tot ontbinding wordt daarom afgewezen.

Loonvordering

Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd en de ontbinding wordt afgewezen, duurt de arbeidsovereenkomst voort en moet werkgeefster over de periode van 14 januari 2026 tot en met mei 2026 loon aan werknemer betalen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster het loon van werknemer in de periode van december 2025 tot en met 13 januari

2026 ten onrechte heeft stopgezet, nu niet is vast komen staan dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan de re-integratie. Werkgeefster is daarom ook het loon over deze periode verschuldigd. De gevorderde wettelijke verhoging en wettelijke rente worden ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3266

Zaaknummer: 12136082 \ ME VERZ 26-38 BW 31650 DEF

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: A.O.C.A. van Schravendijk en C. van der Mark

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:671b lid 6 BW, 7:669 lid 3 sub e en g BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Beroep van werkgeefster op een bepaling in de arbeidsovereenkomst op basis waarvan de werkgever kon besluiten de al uitbetaalde bonus in te houden is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, nu werkgeefster werknemer verkeerd heeft ingelicht over de opzegtermijn én zonder gegronde reden en voorafgaande mededeling een groot bedrag aan loon heeft ingehouden bij werknemer.

Feiten

Werknemer heeft bij werkgeefster gewerkt op basis van een nulurencontract. In de arbeidsovereenkomst is een beding opgenomen waarin is bepaald dat werknemer maandelijks aanspraak heeft op een discretionaire bonus als wordt voldaan aan de daaraan verbonden voorwaarden die zijn opgenomen in het huisreglement van werkgeefster. In het huishoudelijk reglement wordt vervolgens toegelicht dat aanspraak op de maandelijksse discretionaire bonus bestaat wanneer de werknemer zich tijdens een kalendermaand niet ziek heeft gemeld tijdens afgesproken werkdagen, niet afwezig is zonder goedkeuring van werkgever op afgesproken werkdagen en zich als een 'goed werknemer' zal gedragen. Op 3 november 2025 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd met de mededeling dat hij vanaf 1 december 2025 niet meer beschikbaar is voor werk. Op de laatste salarisspecificatie van werknemer heeft werkgeefster een bedrag van € 359,44 inzake bonus, telefoonvergoeding en fooi ingehouden. Deze bedragen waren eerder uitbetaald bij het loon over augustus, september en oktober 2025. In onderhavige procedure vordert werknemer een bedrag van € 351,06 terug. Werkgeefster voert verweer en beroept zich daarbij op het beding in de arbeidsovereenkomst en het huishoudelijk reglement. Volgens haar heeft werknemer onvoldoende rekening gehouden met de opzegtermijn, zeker gezien het feit dat werkgeefster ten minste vier weken van tevoren het rooster maakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aangezien werknemer werkzaam was bij werkgeefster op

basis van een nulurencontract bedroeg de opzegtermijn voor werknemer op grond van artikel 7:672 lid 5 BW slechts vier dagen. Desondanks heeft werknemer na zijn opzegging op 3 november 2025 maar liefst vier weken (de gebruikelijke planningstermijn) doorgewerkt tot en met het einde van de maand, en dus veel langer dan waartoe hij wettelijk gezien verplicht was. Uit de overgelegde correspondentie volgt verder dat werkgeefster werknemer onjuist heeft voorgelicht door mee te delen dat zijn arbeidsovereenkomst doorloopt tot en met 31 december 2025 en dat werkgeefster verwachtte dat werknemer die hele periode zou uitwerken. Dit is kwalijk. Vervolgens heeft werkgeefster – zonder aankondiging – met terugwerkende kracht de in augustus 2025, september 2025 en oktober 2025 uitbetaalde bonussen (uitbetaald onder de noemers ‘bonus’, ‘telefoonvergoeding en ‘fooi’) ingehouden. De kantonrechter is van oordeel dat het beroep van werkgeefster op de bepaling uit de arbeidsovereenkomst in de hiervoor geschetste omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Werknemer heeft zich immers als goed werknemer gedragen en is zelfs vele malen langer in dienst gebleven dan waartoe hij verplicht was. Het is juist werkgeefster die zich niet als goed werkgever heeft gedragen door werknemer eerst verkeerd voor te lichten en door vervolgens zonder een gegronde reden en zonder mededeling vooraf een groot bedrag op het loon van werknemer in te houden. Gelet op het voorgaande is de loonvordering van werknemer toewijsbaar. Op grond van artikel 7:625 BW is de gevorderde wettelijke verhoging eveneens toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:4689

Zaaknummer: 12061172 \ RR FORM 26-3

Rechters: K.H.J. Vermariën

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Albert Heijn heeft het verzoek van werknemer tot uitbreiding van zijn arbeidsduur ten onrechte geweigerd, omdat er geen sprake is van misbruik van recht en geen zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn gebleken die aan toewijzing in de weg staan.

Feiten

Werknemer is in 2011 in dienst getreden bij Albert Heijn en op de arbeidsovereenkomst is de cao Logistiek Albert Heijn van toepassing. In de cao is bepaald dat voor medewerkers van 49 jaar of ouder geen verplichting meer bestaat om in de nacht te werken en dat medewerkers vanaf 45 jaar aanspraak kunnen maken op roostervrije seniorendagen, indien zij een arbeidsovereenkomst hebben van meer dan 128 uur per periode. Werknemer heeft een arbeidsomvang van 128 uur per periode. Op 18 september 2023 heeft werknemer verzocht om uitbreiding van zijn werkuren naar 160 uur per periode. Dit verzoek heeft Albert Heijn op 17 oktober 2023 afgewezen. Op 3 september 2024 is namens werknemer opnieuw verzocht om uitbreiding van de arbeidsduur, met ingang van 1 december 2023 dan wel 1 december 2024. Dit verzoek is op 11 september 2024 opnieuw afgewezen. Als reden is onder meer gegeven dat toewijzing niet zou leiden tot meer arbeidsprestatie, maar vooral tot extra aanspraken op seniorendagen, en dat sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang en misbruik van recht. Werknemer vordert voor recht te verklaren dat zijn arbeidsduur per 1 december 2023, althans 1 december 2024, wordt vastgesteld op 160 uur per periode. Daarnaast vordert hij dat hij gebruik kan blijven maken van de regeling voor roostervrije seniorendagen en dat de extra uren gelijkelijk worden verdeeld over dag-, nacht- en avonddiensten. Verder vordert hij aanpassing en uitbetaling van salaris en pensioenafdrachten overeenkomstig die arbeidsduur, alsmede vergoeding van kosten. Werknemer stelt dat hij op grond van de Wet flexibel werken recht heeft op uitbreiding van zijn arbeidsduur, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Albert Heijn voert verweer en stelt dat sprake is van misbruik van recht en dat een zwaarwegend bedrijfsbelang aan toewijzing in de weg staat.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de tweede aanvraag van 3 september 2024 in deze procedure beoordeeld moet worden. Ten aanzien van misbruik van recht overweegt de kantonrechter dat daarvan in dit geval geen sprake is. Het enkele feit dat bij een urenitbreiding ook meer verlofrechten ontstaan, maakt nog niet dat er sprake is van onevenredigheid tussen het belang van werknemer en het belang dat daardoor wordt geschaad. De financiële verbetering staat volgens de kantonrechter nog in een redelijke verhouding tot de te leveren arbeidsprestatie. Verder is niet gebleken van zwaarwegende bedrijfsbelangen die aan toewijzing in de weg staan. De door Albert Heijn gestelde problemen van organisatorische aard en gebrek aan formatieruimte zijn onvoldoende onderbouwd, mede omdat de gebruikte cijfers niet zien op de relevante periode. De kantonrechter komt daarom tot het oordeel dat de weigering van het verzoek niet gerechtvaardigd is. De vordering tot vaststelling van de arbeidsduur wordt toegewezen en Albert Heijn wordt veroordeeld tot aanpassing van loon en pensioenafspraken overeenkomstig de verhoogde arbeidsduur. De overige gevorderde verklaringen, waaronder over de toepassing van de senioredagen en de verdeling van diensten, worden afgewezen omdat deze reeds uit de cao voortvloeien of onvoldoende zelfstandig belang hebben. Albert Heijn wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:14850

Zaaknummer: 11947657 RL EXPL 25-20566

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: M. Kuiper en mr. N. de Bruijn

Wetsartikelen: 2 Wfw en 3:13 BW

RECHTSPRAAK

Voormalig werknemster heeft onrechtmatig gehandeld door gelden van werkgever te verduisteren. Gedeeltelijke toewijzing geldvordering werkgever in kort geding.

Feiten

Werkneemster is op 8 juli 2012 in dienst getreden bij Twinss VvE beheer B.V. (hierna: 'Twinss') als financieel medewerkster. In die functie had zij toegang tot de financiële administratie en betaalsystemen van Twinss. Werkneemster is in 2021 getrouwd met haar echtgenoot. Twinss heeft werkneemster op 18 februari 2026 op staande voet ontslagen, omdat zij vanaf 2017 tot en met 2026 gelden die voor derden bestemd waren, naar negen op haar naam staande bankrekeningen overmaakte. Twinss heeft op 20 februari 2026 aangifte van diefstal gedaan tegen werkneemster. Twinss heeft in een bodemprocedure onder meer gevorderd om werkneemster en haar echtgenoot hoofdelijk te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 612.538,61. Twinss vordert in dit kort geding werkneemster en haar echtgenoot hoofdelijk te veroordelen tot betaling van een voorschot van € 500.000.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Twinss heeft in februari 2026 ontdekt dat er overboekingen werden gedaan aan derden die wel op de debiteurenkaart stonden, maar dat deze debiteuren de door Twinss betaalde bedragen niet hebben ontvangen. Na onderzoek is gebleken dat werkneemster deze gelden overmaakte naar haar eigen bankrekeningen. Werkneemster heeft erkend geld van Twinss te hebben gestolen. Dit is onrechtmatig en maakt werkneemster schadeplichtig. Twinss heeft niet aannemelijk gemaakt dat ook de echtgenoot van werkneemster onrechtmatig jegens Twinss heeft gehandeld. Aannemelijk is wel dat de echtgenoot ongerechtvaardigd is verrijkt, zoals Twinss stelt (artikel 6:212 lid 1 BW). Dat de echtgenoot er niet van op de hoogte was, of niet had kunnen weten, dat werkneemster diverse goederen aanschafte en op vakantie ging met het gezin van geld dat niet aan haar toebehoorde, is niet aannemelijk. De echtgenoot is op grond van ongerechtvaardigde verrijking aansprakelijk voor de door Twinss geleden schade. De voorzieningenrechter is van oordeel dat een voorschot van € 300.000 toewijsbaar is. Voor het meerdere is de vordering

niet toewijsbaar. In de al aanhangige bodemprocedure moet worden vastgesteld wat het exacte bedrag van de ontvreemding is, omdat gelet op de stellingen van partijen en de overgelegde stukken in dit kort geding niet zonder meer duidelijk is geworden wie het gelijk aan zijn zijde heeft.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:6073

Zaaknummer: C/10/717760 / KG ZA 26-328

Rechters: P. de Bruin

Advocaten: Y.A. Rampersad en I.B. Jansse

Wetsartikelen: 6:212 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot toekenning billijke vergoeding en (im)materiële schadevergoeding afgewezen. Niet gebleken dat arbeidsongeschiktheid werknemer het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Het is niet komen vast te staan dat er sprake is van beroepsziekte in de zin van artikel 8 cao Rijk.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2018 in dienst getreden bij het RIVM in de functie van adviseur bedrijfsvoering/projectcontroller voor 36 uur per week. De maandag was zijn roostervrije dag. Per 1 juni 2023 is werknemer op eigen verzoek overgestapt naar Rijkswaterstaat (hierna: RWS). Daar was hij werkzaam als senior financieel expert projectbeheersing. Om zijn vertrek bij het RIVM aan te kondigen stuurde hij aan 19 collega's een e-mail waarin hij zijn vertrek toelichtte en ook misstanden binnen het RIVM benoemt. Bij voornoemde e-mail heeft werknemer twee e-mails bijgevoegd; één van een collega en één van de bedrijfsarts betreffende die collega. In die e-mails komt onder meer terug dat de collega suïcidale gedachten heeft als gevolg van het handelen van haar leidinggevende. Op 14 april 2023 is werknemer geschorst in afwachting van de uitkomst van een door het RIVM ingesteld onderzoek in verband met het versturen van de e-mail met vertrouwelijke informatie over een collega. In het onderzoeksrapport van 11 mei 2023 is geconcludeerd dat niet kan worden aangetoond dat werknemer expliciete toestemming had gekregen de betreffende medische informatie verder te verspreiden. Het RIVM kondigde daarop een disciplinaire maatregel aan wegens schending van de Gedragscode Integriteit Rijk. Nadat de betrokken collega alsnog had verklaard toestemming te hebben gegeven om misstanden te melden, trok het RIVM het voornemen tot een schriftelijke berisping in en volstond zij op 18 juli 2023 met een schriftelijke waarschuwing. Werknemer meldde zich op 17 juli 2023 ziek. In juni 2024 is aangekondigd dat op grond van de cao Rijk het salaris na 52 weken arbeidsongeschiktheid wordt verlaagd naar 70%. Werknemer is het daarmee niet eens en stelt zich op het standpunt dat er sprake is van een beroepsziekte in de zin van artikel 8 cao Rijk. Een medisch adviseur, ingeschakeld door partijen, concludeert dat niet kan worden vastgesteld dat er sprake is van een door het werk veroorzaakte aandoening. Werknemer heeft een tweede medisch

adviesbureau ingeschakeld voor een second opinion. Die medisch specialist concludeert dat het zeer aannemelijk is dat er sprake is van een causaal verband tussen de schending van de zorgplicht door werkgever met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting en de gevolgen voor cliënt, waaronder PTSS, aanpassingsstoornis met gemengd angstige en depressieve kenmerken, suïcidale gedachten en een suïcidepoging. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de Staat ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ook verzoekt hij een verklaring voor recht dat er sprake is van een beroepsziekte als bedoeld in artikel 8 cao Rijk. Als zelfstandig tegenverzoek verzoekt RWS de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding onder toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen ernstig verwijtbaar handelen Staat

Het gaat in deze zaak om de vraag of de Staat ernstig verwijtbaar heeft gehandeld tegenover werknemer. Werknemer stelt in de eerste plaats dat er sprake is van een onveilige werkomgeving bij het RIVM waaraan hij is blootgesteld en wat heeft bijgedragen aan zijn arbeidsongeschiktheid. Werknemer was lid van de OR en heeft aldaar vaak meldingen ontvangen van medewerkers over onveilige werksituaties. Hoewel de kantonrechter zich kan voorstellen dat het veel impact op werknemer moet hebben gehad dat een collega zich tot hem heeft gewend met suïcidale gedachten, is niet gebleken dat werknemer zelf te maken heeft gehad met onveilige situaties binnen het RIVM. Werknemer verwijst naar een drietal onderzoeksrapporten, maar dit betreffen naar het oordeel van de kantonrechter algemene rapporten, waaruit niet volgt dat en/of op welke wijze werknemer zelf met onveilige werksituaties te kampen heeft gehad. Verder stelt werknemer dat er sprake was van een hoge werkdruk waardoor hij structureel heeft gewerkt op zijn roostervrije maandag. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende komen vast te staan dat werknemer op zijn roostervrije maandagen heeft gewerkt. Dit leidt echter niet tot het oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de Staat. Uit de overgelegde e-mails blijkt immers onvoldoende dat de werkdruk voor werknemer dusdanig hoog was dat dit invloed had op zijn welbevinden. Ook is niet gebleken dat het RIVM druk op werknemer heeft uitgeoefend om de werkzaamheden koste wat kost af te ronden. De kantonrechter volgt werknemer voorts niet in zijn stellingen dat de schorsing en berisping van het RIVM onterecht waren en het integriteitsonderzoek ontoereikend, onzorgvuldig en onrechtmatig was. Vast staat dat werknemer een e-mail heeft rondgestuurd met vertrouwelijke privacygevoelige medische informatie over een collega. Begrijpelijk is dat het RIVM daar onderzoek naar wilde doen. Anders dan werknemer stelt, is verder niet gebleken dat RWS haar re-integratieverplichtingen

heeft geschonden. Dit oordeel vindt tevens steun in de WIA-beoordeling van werknemer. De kantonrechter oordeelt ten slotte dat van een beroepsziekte in de zin van artikel 8 cao Rijk geen sprake is. RWS heeft een medisch adviseur ingeschakeld en diens advies opgevolgd. Het oordeel van de tweede medisch adviseur is niet van enige onderbouwing voorzien. Niet duidelijk wordt om welke buitensporige werkomstandigheden het zou gaan en wat er dan zou zijn gebeurd. Het voorgaande leidt tot de slotsom dat niet is gebleken dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de Staat. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Werknemer verzet zich niet tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst en erkent dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen met toekenning van de transitievergoeding. Er is geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding of (im)materiële schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:14521

Zaaknummer: 12040035 \ RP VERZ 26-50005

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: S.T.W. Verhaagh, M.M. Dragt en mr. H.A. Westra

Wetsartikelen: 8 cao Rijk, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW