

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 27, 2026

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijsden, 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

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2026:1160](#) 03-07-2026

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:1974](#) 23-06-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:4096](#) 22-06-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:3976](#) 16-06-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:3679](#) 08-06-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:3462](#) 01-06-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:3463](#) 01-06-2026

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2716](#) 02-10-2025

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:7443](#) 29-06-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:7056](#) 25-06-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:6467](#) 25-06-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:3703](#) 25-06-2026

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:2457](#) 24-06-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:6434](#) 24-06-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:3652](#) 23-06-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:6601](#) 23-06-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:6538](#) 19-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3767](#) 19-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3529](#) 18-06-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:17038](#) 18-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3733](#) 17-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3728](#) 17-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3738](#) 17-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3742](#) 17-06-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:5136](#) 17-06-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:4080](#) 15-06-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:7040](#) 15-06-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:6745](#) 12-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3723](#) 11-06-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:16646](#) 04-06-2026

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:2530](#) 03-06-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:16924](#) 28-05-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:5043](#) 22-05-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:5037](#) 22-05-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:5038](#) 11-05-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:4408](#) 04-05-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:3937](#) 29-04-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:5168](#) 28-04-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:11500](#) 28-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5196](#) 23-04-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:2866](#) 23-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5250](#) 21-04-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:3431](#) 21-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:6466](#) 16-04-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:3952](#) 13-04-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:2870](#) 08-04-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:3193](#) 03-04-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:4153](#) 03-04-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:4200](#) 26-03-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:2682](#) 26-03-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2803](#) 18-03-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2818](#) 16-03-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2395](#) 14-01-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:11921](#) 02-12-2025

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid: het enkele feit dat werkneemster na het ongeval aanhoudende klachten ervaart (waarvoor geen medisch substraat wordt gevonden), is onvoldoende om het condicio sine qua non-verband aan te nemen.

Feiten

Werkneemster is van 2004 tot 1 september 2020 in dienst geweest van WSKO. Werkneemster is op 4 februari 2019 betrokken geraakt bij een arbeidsongeval. Toen zij ter voorbereiding van een gymles op een school van WSKO diverse materialen aan het klaarzetten was is een metalen ladder met een geschat gewicht van circa 28 kilogram omgevallen en op de linkerzijde van het achterhoofd, de nek en de schouder van werkneemster beland. Werkneemster heeft WSKO aansprakelijk gesteld voor het ontstaan van het ongeval. MSIG heeft namens haar verzekerde WSKO aansprakelijkheid erkend voor schade ontstaan door het ongeval. Beide partijen hebben vervolgens medische adviezen aangevraagd. Partijen en hun medisch adviseurs hebben van begin af aan een andere mening over het realiteitsgehalte van de klachten van werkneemster en het causaal verband tussen haar klachten en het ongeval. Werkneemster heeft daarom een verzoek tot het benoemen van een deskundige bij de kantonrechter aanhangig gemaakt. Er is een neuroloog benoemd die in een concept neurologische expertise van 17 juni 2024 de vragen van de kantonrechter heeft beantwoord. Werkneemster is vervolgens neuropsychologisch onderzocht door de neuropsycholoog, die een neuropsychologische expertise van 23 juni 2025 heeft opgesteld. De neuroloog heeft in zijn aanvullend rapport van 27 augustus 2025 geschreven dat zijn eerdere bevindingen in het neuropsychologisch onderzoek worden bevestigd en dat de door hem aangeraden psychiatrische expertise voor zijn beoordeling niet nodig is. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat de door haar opgesomde gezondheidsklachten in (juridisch) causaal verband staan met het ongeval en dat WSKO en MSIG worden bevolen mee te werken aan een verzekeringsgeneeskundige expertise.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster het gestelde causaal verband tussen haar

gezondheidsklachten en het ongeval onvoldoende heeft onderbouwd en dat de door haar verzochte verklaring voor recht en het bevel om mee te werken aan een verzekeringsgeneeskundige expertise daarom niet voor toewijzing in aanmerking komen. Ter zitting heeft (de gemachtigde van) werkneemster zich op het standpunt gesteld dat er geen sprake is van medisch objectiveerbare klachten bij werkneemster, maar dat er sprake is van een juridisch causaal verband omdat er sprake is van een plausibel klachtenpatroon en een alternatieve oorzaak voor de klachten ontbreekt. Deze stelling van werkneemster lijkt te zijn ontleend aan de zogenoemde ‘whiplashjurisprudentie’. Deze jurisprudentie kan in deze zaak echter niet (onverkort en naar analogie) worden toegepast. De whiplashjurisprudentie vormt een uitzondering, die beperkt blijft tot gevallen waarin er weliswaar sprake is van klachten die voor het ongeval niet bestonden, maar niet van een medisch objectiveerbare afwijking die aan die klachten ten grondslag kan liggen. De kantonrechter is met WSKO en MSIG van oordeel dat het in de situatie van werkneemster gaat om een ongeval waardoor een medisch objectiveerbare afwijking kán en ook is ontstaan, te weten een kneuzing van de schouder- en nekspieren waarop de ladder is gevallen. Het enkele feit dat werkneemster na het ongeval aanhoudende klachten ervaart (waarvoor geen medisch substraat wordt gevonden), is daarom onvoldoende om het condicio sine qua non-verband aan te nemen. Dit geldt temeer nu een deel van de klachten ook al voorafgaand aan het ongeval bestond. De kantonrechter oordeelt dat er onvoldoende aanknopingspunten zijn om een causaal verband aan te nemen. Dit betekent dat het verzoek van werkneemster om voor recht te verklaren dat de opgesomde gezondheidsklachten in (juridisch) causaal verband staan met het ongeval wordt afgewezen. Omdat is geoordeeld dat niet is komen vast te staan dat de gezondheidsklachten van werkneemster in juridisch causaal verband staan met het ongeval van 4 februari 2019, is het weinig zinvol een verzekeringsarts te benoemen om beperkingen te laten vaststellen. Dat verzoek wordt daarom bij gebrek aan belang afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:17038

Zaaknummer: 12066828 \ RP VERZ 26-50085

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: S. Boer en H.M. Kruitwagen

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

De bepaling moet worden uitgelegd aan de hand van de zogenoemde Haviltex-maatstaf. Loonvordering toegewezen.

Feiten

Werknemer treedt op 22 juli 2024 bij Care4Dental in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Na een korte ziekteperiode van werknemer is de arbeidsovereenkomst tussen partijen geëindigd op 1 februari 2025. Werknemer heeft bij dagvaarding gevorderd dat Care4Dental wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris. Care4Dental is bij verstek veroordeeld. Care6Dental is in verzet gekomen.

Oordeel

Partijen zijn in de arbeidsovereenkomst een omzetgerelateerde variabele beloning overeengekomen met een bepaalde ondergrens, het garantiesalaris. De vraag die partijen in deze procedure verdeeld houdt, is hoe de in artikel 5 lid 1 van de arbeidsovereenkomst opgenomen berekeningssystematiek van de variabele beloning moet worden uitgelegd. De betekenis van artikel 5 van de arbeidsovereenkomst moet worden uitgelegd aan de hand van de zogenoemde *Haviltex*-maatstaf. Nu de door Care4Dental voorgestane uitleg niet uit de arbeidsovereenkomst kan worden afgeleid en evenmin is gebleken dat partijen in de aanloop naar het sluiten van de arbeidsovereenkomst hebben gesproken over een andere berekeningssystematiek, hoefde werknemer geen rekening te houden met een andere opbouw van zijn salaris dan de in de bepaling genoemde 40% van de 'bruto honorarium maandomzet'. Dit betekent dat er geen aanleiding bestaat om het verstekvonnis te vernietigen voor zover dit ziet op de betaling van het achterstallig salaris van € 10.719,15 bruto. Het verzet is in zoverre ongegrond. De kantonrechter ziet wel aanleiding de wettelijke verhoging te matigen tot nihil, temeer nu werknemer ook aanspraak heeft gemaakt op betaling van de wettelijke rente. Het verstekvonnis zal ten aanzien van dit onderdeel van de vordering dan ook worden vernietigd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:5136

Zaaknummer: K/5001/11931681

Rechters: W. van der Boon

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Tussen partijen is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan op grond van de ketenregeling; de aanzegging kwalificeert niet tevens als opzegging.

Feiten

Werknemer is per 26 januari 2022 in dienst getreden bij werkgever in de functie van monteur. Werknemer was eerst werkzaam als leerling-monteur op basis van een leer/werk-overeenkomst. Nadat werknemer in juni 2023 zijn diploma had behaald, is hij bij werkgever blijven werken. Partijen zijn drie arbeidsovereenkomst aangegaan. Werkgever heeft zich aanvankelijk op het standpunt gesteld dat de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gold. Werkgever stelt met een brief van 26 november 2025 de arbeidsovereenkomst te hebben aangezegd. Werknemer heeft zich verzet tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en heeft zich op 15 december 2025 ziekgemeld. Hij heeft zich op het standpunt gesteld dat in de periode van 27 juni 2023 tot 1 augustus 2023 de eerste arbeidsovereenkomst die meetelt voor de zogenoemde ketenregeling tot stand is gekomen en dat er inmiddels een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Na een eerdere bestrijding van dat standpunt heeft werkgever erkend dat inmiddels sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer verzoekt, onder meer, vernietiging van de opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat de brief van werkgever van 26 november 2025 redelijkerwijs niet als een opzegging kan worden opgevat. Voldoende is komen vast te staan dat de brief van 26 november 2025 door werknemer als bijlage bij een e-mail is ontvangen, nu werkgever een uitdraai uit zijn AFAS personeelsregistratiesysteem heeft overgelegd waaruit volgt dat de e-mail is verzonden. Ook heeft werknemer verklaard een e-mail van werkgever te hebben ontvangen met de mededeling dat zijn toegang tot de AFAS-app na uitdiensttreding wordt geblokkeerd en dat hij alle relevante documenten diende te downloaden. Ook de ziekmelding van werknemer op 15 december 2025 is een aanwijzing dat werknemer de aanzegging had ontvangen. Omdat de aanzegging niet ook als opzegging kan gelden, loopt de arbeidsovereenkomst door. De

wettelijke verhoging over het te laat betaalde salaris wordt op nihil gesteld, nu er bij werkgever geen sprake was van onwil maar van onduidelijkheid over de aard van de arbeidsovereenkomst. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3742

Zaaknummer: 12125252 \ UE VERZ 26-89

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: H.M. Mauritz en A.J. Verweij

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

***Geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.
Loonvordering oproepkracht toegewezen; wettelijke verhoging
gematigd tot 10% nu werkneemster in een laat stadium aanspraak op
loon heeft gemaakt.***

Feiten

Werkneemster is per 19 januari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkneemster was werkzaam als oproepkracht. De arbeidsovereenkomst is verschillende keren verlengd. Tussen partijen is discussie ontstaan over de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en over door werkneemster gevorderd achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is per 19 januari 2026 van rechtswege geëindigd. Partijen hebben verwezen naar hetzelfde schriftelijke en door beide partijen ondertekende stuk waarin staat dat de arbeidsovereenkomst is verlengd en eindigt op 18 januari 2026. Dat de verlenging is overeengekomen voordat de arbeidsovereenkomst per 19 maart 2025 eindigde, past verder bij de omstandigheden dat de eerdere verlenging ook tijdig is overeengekomen (namelijk al op 24 juli 2024) en dat tijdig (bij brief van 10 december 2025) is aangezegd dat de arbeidsovereenkomst op 18 januari 2026 zou eindigen. Voor het standpunt van werkneemster dat de verlenging in mei 2025 is overeengekomen en het (impliciete) standpunt dat de aangehaalde uploaddatum is geantedateerd zijn geen aanwijzingen. Nu sprake was van een oproepovereenkomst had werkneemster een aanbod moeten krijgen voor een vaste arbeidsomvang. Dit heeft werkgeefster nagelaten. De loonvordering van werkneemster op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren in eerdere perioden wordt toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%, nu werkneemster pas in november 2025 over de onjuistheden in de verloning is begonnen en op uitnodigingen om de uren te bespreken niet heeft gereageerd. Nu de arbeidsovereenkomst inmiddels is geëindigd wordt de verzochte veroordeling van werkgeefster tot aansluiting van werkneemster bij het bedrijfstakpensioenfonds afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3738

Zaaknummer: 12129131 \ ME VERZ 26-36

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: M.J.M. Groen en J. Bos

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:628a BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet door TKH Logistics B.V. van werknemer die diefstal pleegde was rechtmatig. Afwijzing verzoek billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is per 1 maart 2019 in dienst getreden bij TKH Logistics B.V. (hierna: TKH) in de functie van magazijnmedewerker. Op 30 januari 2026 ontving TKH een tip van een klant dat producten uit het magazijn van TKH te koop werden aangeboden via Marktplaats. Na onderzoek heeft TKH geconstateerd dat werknemer hier vermoedelijk verantwoordelijk voor was. Diezelfde dag nodigde TKH werknemer uit voor een gesprek, en heeft hem toen op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding en loon. Voorwaardelijk verzoekt TKH ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Vast is komen te staan dat werknemer de producten zonder betaling heeft weggenomen uit het magazijn van TKH en deze te koop heeft aangeboden via Marktplaats. Eerst heeft werknemer ontkend dat de producten uit het magazijn van TKH afkomstig waren door te stellen dat zijn vrouw één ervan mogelijk via een webshop had gekocht, hetgeen hij niet kon aantonen met aankoopbewijzen. Later erkende werknemer dat de producten van TKH afkomstig waren, maar gaf hij aan dat deze wegens beschadiging gratis door personeel van TKH mochten worden meegenomen. Dit acht de kantonrechter ongeloofwaardig gelet op de uitvoerig gemotiveerde uitleg van TKH dat dergelijke producten met een hoge verkoopwaarde bij beschadiging altijd terug worden gestuurd en nooit gratis worden aangeboden aan personeel. Ook de substantiële wijziging in de verklaring van werknemer draagt niet bij aan de geloofwaardigheid van zijn tweede verklaring. De hiermee vaststaande diefstal vormt een dringende reden voor ontslag op staande voet. Deze reden is onverwijld en voldoende duidelijk aan werknemer meegedeeld. Het ontslag op staande voet is daarmee rechtsgeldig gegeven, zodat er geen aanleiding is voor toewijzing van een billijke vergoeding of transitievergoeding. Evenmin geeft dit aanleiding tot toewijzing van een vergoeding wegens

onregelmatige opzegging aan werknemer, nu TKH niet gebonden was aan een opzegtermijn onder deze omstandigheden. Werknemer heeft tijdens de procedure alsnog berust in het eindigen van de arbeidsovereenkomst op 30 januari 2026 en kan daarom geen aanspraak meer maken op loon na deze datum. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:3703

Zaaknummer: 12160067

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: mr. drs. I. Lintsen en mr. S. Groen

Wetsartikelen: 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Brombee B.V. in kort geding veroordeeld tot loondoorbetaling en nakoming re-integratieverplichtingen jegens zieke werkneemster.

Feiten

Werkneemster is per 9 oktober 2025 in dienst getreden bij Brombee B.V. (hierna: Brombee) in de functie van medewerkster klantenservice op basis van een arbeidsovereenkomst voor één jaar. Werkneemster is de enige werknemer in loondienst van Brombee. Op 1 februari 2026 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Vanaf deze ziekmelding heeft Brombee geen loon voldaan aan werkneemster, ondanks verschillende verzoeken daartoe van werkneemster en haar gemachtigde. Evenmin heeft Brombee een bedrijfsarts ingeschakeld. Werkneemster vordert in kort geding achterstallig loon en de maximale wettelijke rente, toekomstig loon tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst, overlegging van alle loonstroken over de periode van het dienstverband en nakoming van de re-integratieverplichtingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan de voorwaarde van spoedeisendheid voor een in kort geding gevorderde voorlopige voorziening is voldaan. Het betreft een loonvordering en werkneemster is voor haar levensonderhoud afhankelijk van het loon dat zij sinds 1 februari 2026 niet meer heeft ontvangen. De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat de loonvordering tijdens ziekte van werkneemster zal worden toegewezen in een bodemprocedure. Brombee voert aan dat zij niet op de hoogte was van de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte en de plicht tot inschakeling van een bedrijfsarts vanwege ontbrekende kennis en beperkte middelen. Wel heeft Brombee tijdens de mondelinge behandeling erkend dat zij loon moet doorbetalen tijdens ziekte. Daarom veroordeelt de kantonrechter Brombee tot betaling van het gevorderde loon, te weten 70% van het overeengekomen loon, vermeerderd met een wettelijke verhoging die wordt gematigd tot 30% en de wettelijke rente. Ook de loonvordering tot het einde van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen, met dien verstande dat in geval van arbeidsongeschiktheid van werkneemster Brombee 70% van het overeengekomen salaris moet betalen. Nu werkneemster gedurende haar hele dienstverband online toegang heeft gehad tot salarisspecificaties ziet de

kantonrechter geen aanleiding om de vordering tot overlegging van alle loonstroken toe te wijzen. Brombee heeft tijdens de mondelinge behandeling meegedeeld gehoor te zullen geven aan de vordering tot inschakeling van een bedrijfsarts. Brombee dient in afstemming met de bedrijfsarts invulling te geven aan de re-integratieverplichtingen. Brombee wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:7040

Zaaknummer: 12201017

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: O. Sahin

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:625 BW en 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Niet-nakomen re-integratieverplichtingen door drugsverslaafde werknemer kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Toewijzing ontbindingsverzoek Stut en Steun.

Feiten

Werknemer is per 15 februari 2021 in dienst getreden bij Stichting Onafhankelijk Bewonerssteunpunt Mijnbouwschade (hierna: Stut en Steun) in de functie van steunpuntmedewerker. Werknemer heeft zich op 8 mei 2024 ziekgemeld en was toen enkele weken niet bereikbaar. Vervolgens vond op 24 mei 2024 een gesprek met Stut en Steun plaats waarin werknemer aangaf dat hij op meerdere momenten apathisch en niet bereikbaar is geweest sinds zijn ziekmelding. Op 26 juni 2024 heeft een gesprek met de bedrijfsarts plaatsgevonden, waarbij deze heeft aangegeven dat werknemer twee uren per dag kon werken op de reguliere werkdagen. In de periode hierna is werknemer herhaaldelijk niet verschenen op het werk en op afspraken met de bedrijfsarts, de maatschappelijk werker en de begeleider van het tweede spoor, meermaals zonder correcte afmelding. Stut en Steun heeft werknemer meerdere keren schriftelijk aangemaand tot het nakomen van zijn re-integratieverplichtingen, gewaarschuwd voor arbeidsrechtelijke sancties en de betaling van het loon opgeschort. In februari 2026 heeft werknemer bij een leidinggevende aangegeven dat hij een drugsverslaving had. Stut en Steun heeft een deskundigenonderzoek aangevraagd over de re-integratie-inspanningen van werknemer. Naar aanleiding daarvan is op 30 april 2026 een arbeidsdeskundig rapport uitgebracht. Hieruit blijkt dat de bedrijfsarts niet kon vaststellen dat bij werknemer sprake is van een zodanig ernstige ziekte dat hij niet in staat was de afspraken na te komen. Stut en Steun verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing indien de werknemer zonder deugdelijke grond de verplichtingen in het kader van re-integratie weigert na te komen en de werkgever hem schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of de betaling van loon om die reden heeft gestaakt. Aan die

voorwaarden is voldaan. Werknemer is niet verschenen op het werk en op afspraken van de werkgever, bedrijfsarts, maatschappelijk werker en begeleider van het tweede spoor. De vele momenten waarop werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen leveren in beginsel verwijtbaar handelen op dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond rechtvaardigt. Hoewel werknemer voldoende heeft onderbouwd dat hij kampt met een drugsverslaving, heeft hij onvoldoende onderbouwd dat hij hierdoor niet in staat was naar de gesprekken te komen en te werken. Ook heeft werknemer geen (medische) stukken of verklaringen overgelegd waaruit de ernst en duur van de verslaving en de belemmeringen zouden blijken. Het feit dat werknemer de arbeidsdeskundige en de bedrijfsarts niet over zijn drugsverslaving heeft verteld is geen reden om aan te nemen dat aan het rapport van 30 april 2026 geen gewicht kan worden toegekend, mede omdat er geen stukken over zijn gelegd die het rapport tegenspreken. Daarom is onvoldoende gebleken dat werknemer geen verwijt treft ter zake van het niet voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen. Het feit dat werknemer Stut en Steun heeft verteld van zijn verslaving maakt niet dat aan Stut en Steun een verwijt kan worden gemaakt van de gang van zaken. Werknemer wilde geen nadere toelichting geven, waardoor niet van Stut en Steun kon worden verwacht dat zij iets met deze informatie zou doen. Gelet op de parlementaire geschiedenis kwalificeert het gedrag van werknemer als ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Gebleken is dat werknemer zich in een moeilijke positie bevindt, waardoor het niet toekennen van de transitievergoeding hem te zwaar zou benadelen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 03-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:2530

Zaaknummer: 12098049

Rechters: J. Boerlage-van den Bosch

Advocaten: E.W. Kingma en I.R. van der Rest

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:637 lid 7 BW

RECHTSPRAAK

Val van de trap van werknemster staat niet in een csqn-verband met eerder arbeidsongeval, de aansprakelijkheid is niet komen vast te staan.

Feiten

Werkneemster is per mei 2020 tewerkgesteld bij Total Berry Packaging B.V. (hierna: TBP) via een uitzendbureau. Werkneemster verrichtte werkzaamheden aan de lopende band. In 2020 zijn de vingers van de linkerhand van werknemster bekneld geraakt tussen de lopende band, waardoor zij het topje van haar linker wijsvinger is verloren. Achmea Schadeverzekeringen N.V. (hierna: Achmea) heeft onderzoek gedaan naar de toedracht van het ongeval. Uit het toedrachtsonderzoek is gebleken dat TBP onvoldoende toezicht heeft gehouden op het naleven van de gegeven instructies. Achmea heeft namens TBP aansprakelijkheid erkend en heeft de schade in behandeling genomen. In totaal heeft Achmea inmiddels circa € 53.500 aan voorschotten aan werknemster verstrekt. Partijen verschillen van mening over de vraag of er een oorzakelijk (csqn-)verband bestaat tussen een arbeidsongeval uit 2020 en een latere val van een vlizotrap in de privésfeer in 2022 en, zo ja, of de nadelige gevolgen van die val op grond van artikel 6:98 BW toegerekend mogen worden aan het arbeidsongeval. De essentie van de stelling waarop werknemster haar verzoeken heeft gebaseerd, is dat zij zonder het handletsel dat zij heeft opgelopen tijdens het eerste arbeidsongeval, waarvoor TBP aansprakelijk is en waarvoor Achmea aansprakelijkheid namens TBP heeft erkend, niet van de vlizotrap zou zijn gevallen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter vindt het niet voldoende waarschijnlijk dat zonder handletsel het tweede ongeval niet zou zijn gebeurd. Concrete aanknopingspunten om waarschijnlijk te kunnen achten dat verzoekster met een gezonde linkerhand haar val wel in voldoende mate had kunnen breken om letsel te voorkomen of aanzienlijk te beperken, ontbreken. De kantonrechter merkt de val van de vlizotrap aan als een zogenoemd huis-, tuin- en keukenongeluk dat valt binnen de risicosfeer van verzoekster. Het voorgaande betekent dat de kantonrechter van oordeel is dat de val van de trap niet in een csqn-verband staat met het

eerste arbeidsongeval. Voor het aannemen van een vermoeden dat dit anders is, ziet de kantonrechter onvoldoende grond. Omdat de aansprakelijkheid niet is komen vast te staan, zal de kantonrechter de kosten alleen begroten en verweester en Achmea niet veroordelen tot betaling daarvan. Het begrote bedrag hoeft alleen hoofdelijk door TBP en Achmea te worden betaald als de aansprakelijkheid van TBP alsnog komt vast te staan.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 15-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:4080

Zaaknummer: 11977582 EJ VERZ 25-659

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: A. Kolder en L. Hilhorst

Wetsartikelen: 1019w Rv, 6:96 BW, 6:98 BW en 7:954 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vorderingen Grand Relocation B.V. tot veroordeling van oud-werknemers tot afgifte stukken toegewezen. Spoedeisend belang voldoende aannemelijk.

Feiten

Grand Relocation B.V. (hierna: GR) richt zich onder meer op beheersactiviteiten, exploitatie van onroerend goed en bemiddeling bij (ver)huur. Gedaagden zijn voormalige werknemers van GR. Gedaagden hebben in respectievelijk 2020, 2023 en 2024 eenmanszaken opgericht. Twee gedaagden zijn op staande voet ontslagen in 2025 terwijl een andere gedaagde per 1 november 2024 uit dienst is getreden. Uit de ontslagbrieven volgt dat GR documenten heeft aangetroffen op een aan haar toebehorende computer waaruit zij heeft opgemaakt dat vanuit ongelieerde eenmanszaken facturen zijn verzonden aan klanten van GR, die vanuit GR verzonden hadden moeten worden. In oktober 2025 stuurt GR een brief aan gedaagden. Daarin staat samengevat dat zij zich gezamenlijk schuldig hebben gemaakt aan het wegsluizen van klanten, opdrachten en omzet van GR naar hun eigen eenmanszaken. Zij stelt hen aansprakelijk voor de door haar geleden schade. Om de volledige schade te kunnen vaststellen verzoekt zij hun uiterlijk binnen 14 dagen verschillende stukken. GR vordert, onder meer, een verbod voor gedaagden om administratie met betrekking tot de activiteiten van hun eenmanszaken te verwijderen, te wijzigen of ontoegankelijk te maken. Ook vordert zij een veroordeling van gedaagden tot het verstrekken van de nodige stukken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. GR heeft ter zitting toegelicht dat zij in het voorgaande jaar bezig is geweest om de benodigde informatie van gedaagden te krijgen, een dossier op te bouwen en heeft geprobeerd om de kwestie zonder rechterlijke tussenkomst op te lossen. Dat zij een jaar heeft stilgezeten voordat zij actie ondernam, is dus feitelijk niet juist. Voor het overige volgt de spoedeisendheid voldoende uit de vorderingen zelf. Verder voeren gedaagden aan dat artikel 21 Rv is geschonden, omdat hun advocaat niet (tijdig) is betrokken bij dit kort geding. Dat levert geen schending op van artikel 21 Rv, maar zou hooguit kunnen resulteren in een aanhouding van de zaak. Aanhouding is echter niet gevraagd. Er moet dan ook van

worden uitgegaan dat gedaagden zich voldoende hebben kunnen voorbereiden. Daarnaast zijn de stukken waarop GR haar vorderingen baseert volgens gedaagden onrechtmatig verkregen, reden waarom die volgens hen buiten beschouwing zouden moeten blijven. Deze (betwiste) stelling wordt niet gevolgd. De documenten zijn aangetroffen op een computer die eigendom is van GR. Als het bewijs al onrechtmatig verkregen zou zijn, betekent dat in het civiele recht niet zonder meer dat de (voorzieningen)rechter dit bewijs niet aan zijn oordeel ten grondslag mag leggen. Dat geldt temeer in dit geval nu uit de stukken vrij evident volgt dat gedaagden zich ten tijde van hun dienstverband hebben beziggehouden met concurrerende werkzaamheden, wat op zichzelf ook niet gemotiveerd door gedaagden wordt betwist. Op grond van de overgelegde stukken die GR heeft achterhaald, is voorshands aannemelijk dat gedaagden zich hebben beziggehouden met onrechtmatig concurrerende activiteiten. De stukken waarvan afgifte wordt gevorderd zijn van belang voor het in kaart brengen van de omvang daarvan en de schade die als gevolg daarvan is geleden. Dat gedaagden de stukken niet hebben, is niet aannemelijk gelet op de administratieplicht die voor de eenmanszaken geldt, en strookt overigens ook niet met hun andere stelling dat de vorderingen moeten worden afgewezen vanwege privacyredenen. Daarbij hebben gedaagden ook niet onderbouwd welke stukken niet zouden kunnen worden overgelegd gelet op de AVG. De stukken zijn verder voldoende bepaald; van een *fishing expedition* zoals gedaagden stellen, is geen sprake. Een belangenafweging leidt niet tot een ander oordeel. Het belang van GR bij het achterhalen van de omvang van de concurrerende werkzaamheden en de daaruit voortvloeiende schade weegt zwaarder dan het belang van gedaagden om die informatie voor zichzelf te houden vanwege het feit dat dit hun persoonlijke levenssfeer in vergaande mate zou raken, zoals zij menen. De vorderingen van GR worden toegewezen. Gedaagden worden in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:6434

Zaaknummer: 13/787825

Rechters: W.M. de Vries

Advocaten: I.A. Hoedemaeker, mr. G.T. Poolman en Y. Moskowicz

Wetsartikelen: 21 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer niet-ontvankelijk verklaard in verzoek voorlopig getuigenverhoor, de lopende ontbindingsprocedure biedt daarvoor alle mogelijkheden.

Feiten

Werknemer is per 26 augustus 2019 in dienst getreden bij Google Netherlands B.V. (hierna: Google). Google heeft een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Volgens Google is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft aangevoerd dat hij door het Huis voor Klokkenluiders en door de Autoriteit Consument en Markt is erkend als klokkenluider, zodat hij een beschermde status heeft in de ontbindingsprocedure. Werknemer verzoekt een voorlopig getuigenverhoor te bepalen. Allereerst is volgens hem sprake van schending van het benadelingsverbod ex artikel 17e van de Wet bescherming klokkenluiders (WBK): een melder mag niet benadeeld worden gedurende en na de behandeling van een melding van een vermoeden van een misstand. Indien een melder wordt benadeeld is er sprake van een bewijslastomkering en wordt vermoed dat de benadeling het gevolg daarvan is en ligt het op de weg van de werkgever om het tegendeel te bewijzen. Verder is Google haar verplichtingen als goed werkgever volgens werknemer niet nagekomen door een gebrekkig onderzoek, nalevingsconflicten te herformuleren als samenwerkingsproblemen, vergeldingsmaatregelen te nemen tijdens ziekteverlof en een werknemer met een beschermde status te confronteren met een ultimatum. Daarnaast zou Google de re-integratie van werknemer niet tijdig en adequaat hebben bevorderd, hetgeen door het UWV formeel is vastgesteld, aldus werknemer. Voorts is er sprake van schending van artikel 15 AVG. De Autoriteit Persoonsgegevens heeft geoordeeld dat de opschorting van het inzageverzoek van werknemer onwettig was. Google heeft documenten retroactief verwijderd uit latere producties en wisselende rechtvaardigingen daarvoor gehanteerd. Ten slotte is er sprake geweest van schending van gelijke behandeling ex artikel 2 en 4 WGBH/CZ door het systematisch weigeren van redelijke aanpassingen voor een gediagnosticeerde neurodivergente werknemer, gevolgd door nadelige maatregelen op basis van daaruit voortvloeiende prestatiedwang, een vorm van verboden onderscheid, aldus werknemer.

Oordeel

Niet in geschil is dat de procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door Google op 20 februari 2026 is gestart voordat werknemer dit verzoek tot het horen van de getuigen heeft ingediend. Het ligt tegen die achtergrond dan ook op zijn weg om in deze procedure aannemelijk te maken dat het gevraagde voorlopig getuigenverhoor geen verband houdt met de kwesties die in de ontbindingsprocedure (de bodemprocedure) aan de orde gebracht zullen worden of daar behandeld kunnen worden. In dat geval zou er immers geen bodemprocedure zijn waarin die kwesties aanhangig zijn. Werknemer is er niet in geslaagd dat aannemelijk te maken. Alle door werknemer aangevoerde gronden voor het houden van het voorlopig getuigenverhoor zijn ook in de ontbindingsprocedure aan de orde. De vraag of werknemer als klokkenluider moet worden aangemerkt ligt ter beoordeling voor in de ontbindingsprocedure, nu werknemer daarin betoogt dat de bewijslast op grond van de WBK moet worden omgekeerd. De vraag of Google als goed werkgever heeft gehandeld en de gronden die werknemer daarvoor naar voren heeft gebracht zullen bij de beoordeling of het dienstverband moet voortduren aan de orde komen. Zo nodig kunnen daar de getuigen over gehoord worden, ook over de vraag of alle documenten daarvoor beschikbaar zijn. Datzelfde geldt voor het verwijt dat Google niet heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen. Of Google discriminatoir heeft gehandeld, heeft werknemer ook ingebracht in de ontbindingsprocedure, zodat ook daar in de bodemprocedure een oordeel zal moeten worden gevormd en zo nodig getuigen gehoord kunnen worden. In aanvulling is ter terechtzitting gebleken dat werknemer in de ontbindingsprocedure een billijke vergoeding heeft gevorderd, zodat het verzoek tot het vaststellen van een schadevergoeding geen zelfstandige grond voor een voorlopig getuigenverhoor oplevert. Het past niet (meer) in het wettelijk systeem om de door werknemer in deze procedure opgeworpen kwesties in een afzonderlijke getuigenverhoor op te helderen. Daarvoor biedt de ontbindingsprocedure alle mogelijkheden. Werknemer wordt niet-ontvankelijk verklaard en wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:6601

Zaaknummer: 2162456 \ EA VERZ 26-386

Rechters: E. Pennink

Advocaten: J.N.A. Dijkman en K. van Kranenburg-Hanspians

Wetsartikelen: 196 lid 1 Rv

RECHTSPRAAK

Uitleg artikel 7.1 Cao Gemeenten: arbeidsongeschiktheid in en door de dienst vereist in beginsel dat sprake is van buitensporige werkomstandigheden in actieve dienst (schending re-integratieverplichtingen in beginsel onvoldoende).*Feiten*

Werkneemster was vanaf 1 mei 1996 in dienst van de gemeente. Zij werkte laatstelijk als medewerkster Loket parkeren bij de afdeling Verkeer & Vervoer. In een e-mail van 23 januari 2014 heeft werkneemster aan haar toenmalige leidinggevende laten weten dat het op haar werkplek erg koud is en dat de situatie (voor haar) niet veel langer werkbaar is. In de periode van 8 maart 2011 tot 18 april 2013 is werkneemster arbeidsongeschikt geweest. In de periode van 18 april 2013 tot en met 27 februari 2017 is zij elfmaal kortdurend uitgevallen, variërend van periodes van twee dagen tot veertien dagen. Op 27 februari 2017 is werkneemster opnieuw uitgevallen met fysieke en mentale klachten. Op 30 juli 2018 is zij weer arbeidsgeschikt gemeld. Op 28 maart 2019 is zij opnieuw volledig uitgevallen met dezelfde klachten als begin 2017. In de periode tussen 20 juli 2018 en 28 maart 2019 had werkneemster al diverse keren preventief contact gehad met de bedrijfsarts. In die contacten was gesignaleerd dat de eerder al benoemde knelpunten nog steeds bestonden en dat hernieuwde uitval dreigde. De re-integratie is na die uitval niet meer van de grond gekomen. In een rapport van 8 april 2021 concludeert de arbeidsdeskundige van het UWV dat de gemeente onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie. In een beslissing van 9 april 2021 heeft het UWV aan werkneemster met ingang van 25 maart 2021 een WGA-uitkering toegekend in de klasse van 80 tot 100% arbeidsongeschiktheid. In een beschikking van 25 februari 2022 heeft de kantonrechter geoordeeld dat de gemeente ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door ernstig tekort te schieten in haar re-integratieverplichtingen en is een billijke vergoeding toegekend. Tegen die beslissing is geen hoger beroep ingesteld. Het UWV heeft in een beschikking van 28 april 2022 aan werkneemster een IVA- uitkering toegekend per 16 december 2021. Op 1 maart 2022 heeft werkneemster aan de gemeente verzocht om uitvoering te geven aan het bepaalde in artikel 7.3 van de cao. Dat verzoek heeft de gemeente afgewezen met een brief van 31 maart 2022. Werkneemster heeft vervolgens op 7 december 2022 deze zaak aanhangig gemaakt. Centraal

staat de vraag of werknemer arbeidsongeschikt is geraakt in en door de dienst als bedoeld in artikel 7.3 lid 1 van de Cao Gemeenten (hierna: de cao). Deze aanvullende uitkering komt toe aan een werknemer wiens arbeidsongeschiktheid in overwegende mate is ontstaan door de aard van de opgedragen werkzaamheden of door de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht. Volgens vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep is voor toekenning van een uitkering wegens 'arbeidsongeschiktheid in en door de dienst' bij ziekte die in sterkere mate van psychische aard is, vereist dat het gaat om werk of werkomstandigheden die naar objectieve maatstaven buitensporig van karakter zijn. Zowel kantonrechter als hof heeft geoordeeld dat van buitensporige werkomstandigheden geen sprake is geweest, ook niet tijdens de periode dat werknemer re-integratiewerkzaamheden verrichtte. Voor wat betreft de eerder vastgestelde ernstige schending van de re-integratieverplichtingen door de gemeente is geoordeeld dat dit gegeven op zichzelf nog niet kan leiden tot het oordeel dat sprake is van buitensporige werkomstandigheden.

Conclusie A-G De Bock

In cassatie wordt onder meer geklaagd dat 'arbeidsongeschiktheid in en door de dienst' ook kan voortvloeien uit de schending van re-integratie. De A-G overweegt als volgt. De voorwaarden voor de aanvullende uitkering van artikel 7.3 Cao Gemeenten zijn dat sprake is van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst die in overwegende mate is veroorzaakt door (a) de aard van de opgedragen werkzaamheden dan wel de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of (b) een dienstongeval dat hiermee verband houdt. Er bestaat geen recht op de aanvullende uitkering als de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan de schuld of nalatigheid van de werknemer.

Ook als het gaat om werkzaamheden die in het kader van re-integratie worden verricht kan sprake zijn van buitensporige werkomstandigheden, zo blijkt uit meerdere uitspraken. Het enkele gegeven dat een re-integratieverplichting is geschonden, kan volgens vaste rechtspraak niet leiden tot het oordeel dat sprake is van arbeidsongeschiktheid 'in en door de dienst' vanwege buitensporige arbeidsomstandigheden.

Er zijn verschillende uitspraken waaruit zou kunnen worden afgeleid dat van buitensporige werkomstandigheden slechts sprake kan zijn als betrokkene daadwerkelijk werkzaamheden verricht. Daarin wordt namelijk overwogen dat de buitensporigheid moet worden gezien in verhouding tot de opgedragen werkzaamheden en de bij die werkzaamheden behorende omstandigheden. De vraag of dit betekent dat omstandigheden na een ziekmelding (en die betrekking hebben op een periode waarin niet meer is gewerkt) niet kunnen worden betrokken bij de beoordeling of iemand arbeidsongeschikt is geworden 'in en door de dienst', heeft de Centrale Raad van Beroep tot nu echter nadrukkelijk onbeantwoord gelaten. Het gaat

dan dus niet om omstandigheden in verband met werkzaamheden die in het kader van re-integratie worden verricht, maar om andere omstandigheden tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid, zoals het uitoefenen van druk om tot mediation te komen of de opstelling van de werkgever bij de begeleiding tijdens het ziekteverzuim en de re-integratie van de zieke werknemer. In de literatuur lijkt er in het algemeen van uit te worden gegaan dat voor toepassing van artikel 7.3 lid 1 Cao Gemeenten (of vergelijkbare bepalingen) wél steeds vereist is dat feitelijk werkzaamheden zijn verricht; de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid moet immers gelegen zijn in ofwel werkzaamheden ofwel in werkomstandigheden. Ook het hof is in de voorliggende zaak uitgegaan van die opvatting. De A-G is ook deze mening toegedaan, maar sluit niet uit dat zich uitzonderlijke gevallen kunnen voordoen waarin ook zonder dat werkzaamheden zijn verricht, sprake is van buitensporige werkomstandigheden. Te denken is aan een situatie waarin een ambtenaar of werknemer, hoewel hij of zij geen werkzaamheden verricht, wel geconfronteerd wordt met gebeurtenissen of omstandigheden die rechtstreeks gerelateerd zijn aan de opgedragen werkzaamheden, en die een buitensporig karakter hebben. Hoe dit ook zij, in de voorliggende zaak behoeft de vraag of – in zijn algemeenheid – sprake kan zijn van buitensporige werkomstandigheden als geen werkzaamheden worden verricht, geen beantwoording. Werkneemster heeft namelijk geen concrete feiten en omstandigheden aangevoerd die betrekking hebben op de periode ná haar uitval op 28 maart 2019, dus de periode waarin zij geen werkzaamheden meer heeft verricht (anders dan dat de gemeente tekortgeschoten is in haar re-integratieverplichtingen).

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Het incidentele beroep, dat is ingesteld onder de voorwaarde dat het middel in het principale beroep in enig onderdeel gegrond bevonden wordt, behoeft gelet op hetgeen hiervoor is overwogen geen behandeling.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 03-07-2026

ECLI: ECLI:NL:HR:2026:1160

Zaaknummer: 25/01790

Rechters: H.M. Wattendorff, C.E. du Perron, F.J.P. Lock, S.J. Schaafsma en M.J. Kroeze

Advocaten: J.C. Zevenberg en J.B.B. Heinen

Wetsartikelen: 7.1 CAO Gemeenten

RECHTSPRAAK

Eenzijdige wijziging van functie werknemer. Betere arbeidsvoorwaarden. Hoog ziekteverzuim en nieuwe werknemer voor de oude functie vormen geen gewijzigde omstandigheid.

Feiten

Werknemer is per 1 oktober 1996 in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) werkgeefster in de functie van spuitser. Per 1 september 2025 heeft werkgeefster de functie van werknemer eenzijdig gewijzigd naar monteur en tweede spuitsers tegen andere, betere, arbeidsvoorwaarden. Werknemer is het oneens met deze functiewijziging en vordert wedertewerkstelling in de functie als spuitsers.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De schriftelijke arbeidsovereenkomst tussen partijen bevat geen eenzijdig wijzigingsbeding. De vraag tot welke gevolgen een wijziging van de omstandigheden voor een individuele arbeidsrelatie kan leiden moet volgens de kantonrechter daarom worden getoetst aan de drievoudige (redelijkheids)toets die de Hoge Raad in 2008 tot uitdrukking heeft gebracht. Een werknemer moet positief op een voorstel van de werkgever tot wijziging van de arbeidsovereenkomst reageren als (i) er sprake is van gewijzigde omstandigheden waarin de werkgever als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, (ii) de werkgever een redelijk voorstel doet en (iii) aanvaarding van het door de werkgever gedane redelijke voorstel in het licht van de omstandigheden van het geval in redelijkheid van de werknemer kan worden gevergd. De functie van spuitsers is een solistische en bedrijfskritische functie, omdat het spuiten de laatste stap in het productieproces is en zonder deze werkzaamheden producten niet kunnen worden afgerond en uitgeleverd. Werkgever wilde de functie van werknemer wijzigen vanwege diens langdurige ziekteverzuim, dat sinds 2006 gemiddeld 31,88% bedroeg, en stelde dat hierdoor de noodzakelijke continuïteit en voorspelbaarheid voor de functie ontbraken. De kantonrechter oordeelde echter dat dit hoge verzuim al jarenlang bekend was en dat de vervangingsconstructie, waarbij een monteur als

tweede spuitser kon invallen, al bijna 25 jaar zonder aantoonbare problemen had gefunctioneerd. Ook het feit dat de werkgever tijdens de arbeidsongeschiktheid van de werknemer een andere medewerker tot spuitser had benoemd, kwam volgens de rechter voor rekening en risico van werkgever en vormde geen gewijzigde omstandigheid die een functiewijziging rechtvaardigde. De vordering van werknemer tot wedertewerkstelling als spuitser onder de oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden wordt toegewezen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3728

Zaaknummer: 12024680

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: M. Degelink en mr. V.E.H. van Santen

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer weigert structurele fysieke aanwezigheid op zijn werk ondanks afspraak vaste aanwezigheid en redelijke instructie werkgever. Verwijtbaar handelen, maar geen ernstig verwijt handelen.

Feiten

Werknemer is per 1 oktober 2019 in dienst getreden bij werkgeefster als beleidsadviseur ICT. Bij zijn indiensttreding zijn partijen schriftelijk overeengekomen dat hij iedere woensdag en twee flexibele dagdelen per week op school aanwezig zou zijn en de overige werkzaamheden op afstand mocht verrichten. Vanaf begin 2020 werkte hij vrijwel volledig vanuit huis, waarna werkgever hem vanaf eind 2023 en opnieuw in 2025 verzocht weer structureel op school aanwezig te zijn. Werknemer weigerde dit, omdat hij meende dat een verworven arbeidsvoorwaarde was ontstaan om grotendeels thuis te werken en omdat hij zijn werkzaamheden vooral in de avond- en nachturen uitvoerde. In dezelfde periode deden zich twee incidenten voor tussen werknemer en een collega en stelde werkgever een verbetertraject in wegens kritiek op zijn communicatie, samenwerking en functie vervulling. Een op 27 november 2025 gestart mediationtraject is op 10 februari 2026 zonder resultaat geëindigd. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens de kantonrechter blijkt uit niets dat bij indiensttreding is afgesproken dat werknemer slechts tijdelijk vaste dagen in de week op school aanwezig zou zijn. Uit de overgelegde e-mails van werknemer en het addendum bij de arbeidsovereenkomst volgt dat hij vanaf indiensttreding iedere woensdag en twee dagdelen per week op school aanwezig zou zijn. De door werknemer gestelde omstandigheid dat zijn aanwezigheid verband hield met een acuut ontstane situatie en een tijdelijke vervanging in de eerste (en mogelijk tweede) week, maakt dat volgens de kantonrechter niet anders. Integendeel, de herhaalde bevestigingen van de werknemer dat hij op woensdag en twee dagdelen aanwezig is, en zijn mededeling dat hij normaliter op die dagen aanwezig is, wijzen op een structurele afspraak. Een werkgever mag werknemers bovendien een redelijke

instructie geven om weer gedeeltelijk op locatie te werken. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat zijn werkzaamheden uitsluitend in de avond- en nachturen kunnen worden verricht of dat fysieke aanwezigheid medisch onverantwoord was. Door, ondanks herhaalde verzoeken, het verbetertraject en mediation, te blijven weigeren aan deze instructie te voldoen en mede gelet op de eerdere incidenten met een collega, handelt werknemer verwijtbaar. De kantonrechter acht voortzetting van de arbeidsovereenkomst daarom niet langer van werkgever te vergen. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake, omdat werknemer door de feitelijke werkwijze sinds 2020 kon menen dat fysieke aanwezigheid niet strikt werd verlangd. Daarom behoudt hij recht op een transitievergoeding van € 17.184,09 bruto, terwijl zijn verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen. Partijen dragen ieder de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:6467

Zaaknummer: 12102870

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: L.R. Hartevelt en mr. C. van der Groot-Koenig

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b lid 6 en

RECHTSPRAAK

Een werkgever die een werknemer na diens eigen opzegging eenzijdig eerder uit dienst meldt, zegt daarmee zelf de arbeidsovereenkomst op. Die opzegging is vernietigbaar.

Feiten

Werkneemster is sinds 10 maart 2025 in dienst bij werkgever, laatstelijk als begeleidster. Per e-mailbericht van 12 december 2025 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst opgezegd. In het bericht staat dat werkneemster zich bewust is van de opzegtermijn van twee maanden en dat zij daarom opzegt per 12 februari 2026 en voorafgaand aan die einddatum haar eventueel resterende vakantiedagen zal opnemen. In antwoord op dat bericht heeft werkgever aan werkneemster laten weten dat zij afwijkt van de geldende opzegtermijn van twee maanden en haar arbeidsovereenkomst zodoende eindigt op 5 januari 2026. Werkgever heeft daarvoor gekozen in verband met de onrust die het wisselen van begeleiders met zich meebrengt voor de cliënten. Verder berekent de administratief medewerker van werkgever dat werkneemster nog een negatief vakantiesaldo heeft en geeft zij aan dat werkneemster de sleutels van de woongroep en de tag voor het inklokken uiterlijk op 5 januari 2026 dient in te leveren. Op 6 januari 2026 heeft een collega een WhatsApp-bericht aan werkneemster gestuurd met de vraag of zij aan bepaalde personen wil aangeven dat zij weggaat zodat dingen niet blijven liggen. Op 12 januari 2026 heeft werkneemster op dit bericht gereageerd, waarbij zij werkgever heeft gewezen op de opzegtermijn van twee maanden en zij heeft gevraagd hoe het zit met de loonbetaling over de opzegtermijn. Daarnaast heeft werkneemster gewezen op het feit dat zij geen ORT heeft ontvangen en dat de vakantiedagen verkeerd zijn berekend. Op 13 januari 2026 heeft werkgever per e-mail laten weten dat hij niet eenzijdig heeft opgezegd, maar dat werkneemster dat zelf had gedaan. Daarbij geeft werkgever aan dat als werkneemster van mening was geweest dat de arbeidsovereenkomst niet was geëindigd, van haar verwacht had mogen worden dat zij op 5 januari 2026 gewoon was komen werken. Op 9 februari 2026 heeft de gemachtigde van werkneemster zich gemeld bij werkgever en namens haar aanspraak gemaakt op het loon tot 12 februari 2026 en de wettelijke verhoging daarover. In een e-mail van 10 februari 2026 laat werkgever weten ervan uit te gaan dat de overeenkomst is geëindigd op 5 januari 2026 en dat uit het bericht van werkneemster aan een cliënt van 4 januari 2026

blijkt dat werknemster zelf aan derden heeft meegedeeld dat zij niet meer in dienst is. In de brief is eveneens aangegeven dat werkgever de looper van de opvanglocaties heeft vervangen, nadat werknemster haar sleutels (ondanks eerder verzoeken) niet heeft ingeleverd en dat de kosten daarvan € 3.000 bedragen. Ook geeft werkgever aan dat hij geen gegevens van werknemster heeft ontvangen over ORT-uren. Bij e-mail van 11 februari 2026 heeft de gemachtigde van werknemster gereageerd en heeft zij onder meer gesteld dat de sleutels zijn ingeleverd door een nicht van werknemster en wijst zij namens werknemster aansprakelijkheid voor de € 3.000 schade van de hand. Zij levert ook een overzicht van de ORT-uren aan. De overige verzoeken van werknemster worden gehandhaafd. Werknemster verzoekt primair om het ontslag te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van het loon en subsidiair te bepalen dat werkgever een gefixeerde schadevergoeding aan haar verschuldigd is. Werkgever wil dat werknemster wordt veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding bestaande uit de kosten die hij heeft gemaakt omdat hij op korte termijn externe hulp heeft moeten inkopen en werknemster haar sleutel niet heeft ingeleverd waardoor de cilinders en sleutels van alle locatie moesten worden vervangen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft opgezegd. Het is juist dat werknemster deze aanvankelijk heeft opgezegd op 12 december 2025 tegen 12 februari 2026, maar werkgever heeft werknemster laten weten dat hij de arbeidsovereenkomst eerder zou eindigen, namelijk op 5 januari 2026. Werkgever stelt weliswaar dat deze brief moet worden gezien als een 'praktisch voorstel', maar uit de brief blijkt dat helemaal niet. Het einde van het dienstverband per 5 januari 2026 is geformuleerd als een mededeling en uit de brief blijkt niet dat van werknemster nog een antwoord wordt verwacht of dat er überhaupt ruimte is voor overleg. Er wordt ook medegedeeld dat werknemster haar sleutels en tag uiterlijk 5 januari 2026 moet inleveren. Ook dat wijst erop dat werknemster niet meer wordt verwacht op de werkvloer. Werknemster mocht het bericht dan ook opvatten als een opzegging. Het is ook niet zo dat uit het feit dat werknemster niet kwam werken op 5 januari 2026 mag worden afgeleid dat zij heeft ingestemd met de beëindiging per die datum. Zij hoefde niet te komen werken, want de arbeidsovereenkomst was op dat moment al beëindigd. De opzegging heeft in beginsel tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst op 5 januari 2026 is geëindigd door de opzegging van werkgever van 23 december 2025, zonder dat werknemster daarmee heeft ingestemd of dat daarvoor toestemming was van het UWV. Dat is onrechtmatig en daarom zal de kantonrechter die opzegging vernietigen. De vernietiging van de opzegging heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst na 5 januari 2026 feitelijk is blijven bestaan en dat werkgever het loon moet doorbetalen tot het moment dat de arbeidsovereenkomst wel rechtsgeldig is geëindigd.

Partijen zijn het er niet over eens op welk moment dat is. De kantonrechter is van oordeel dat de intentie van werkneemster duidelijk blijkt uit haar opzegging. Zij wilde de opzegtermijn in acht nemen en haar arbeidsovereenkomst tot dat moment uitdienen. De kantonrechter is daarom van oordeel dat werkgever in ieder geval akkoord was met een datum gelegen voor 1 maart 2026. De arbeidsovereenkomst is daarom geëindigd op 12 februari 2026, zonder dat werkneemster de gefixeerde schadevergoeding aan werkgever hoeft te betalen. Werkgever hoeft ook alleen tot die datum het loon door te betalen. Werkgever heeft de ORT-berekening van werkneemster over de periode van indiensttreding tot en met december 2025 niet betwist, op twee ziektedagen na. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de vordering van werkneemster voor uitbetaling van ORT over de periode vanaf de indiensttreding tot en met december 2026 komt vast te staan. Werkgever heeft een tweetal tegenverzoeken gedaan. Het verzoek tot betaling van de factuur die gaat over de vervanger die werkgever extern heeft moeten inkopen vanaf 5 januari 2026 zal worden afgewezen. Werkneemster heeft niet onrechtmatig gehandeld door niet te verschijnen op het werk, aangezien werkgever de arbeidsovereenkomst had opgezegd. Daarmee komt de grondslag aan die vordering te ontvallen en zal dat deel van de gevorderde schadevergoeding worden afgewezen. De kantonrechter zal de kosten voor het vervangen van de sleutels toewijzen. Werkneemster had de beschikking over sleutels die toegang gaven tot alle opvanglocaties van werkgever waar werkneemster werkzaam was. Werkneemster had deze bij het einde van de arbeidsovereenkomst in moeten leveren. Zij heeft dat, ondanks meerdere verzoeken, niet aantoonbaar gedaan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3767

Zaaknummer: 12134743 \ UE VERZ 26-102

Rechters: A.A.T. Werner

Advocaten: B. Bostancieri-Dinc en T.G. Martens

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Het ontslag van de bestuurder was ongegrond, omdat de RvT de verwijten over sociaal onveilig leiderschap, gebrekkige informatievoorziening en een verstoorde arbeidsrelatie onvoldoende had onderbouwd en ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Feiten

Bestuurder werkt sinds 15 november 2018 bij Stichting Nederlands Fotomuseum (hierna: werkgever) als directeur-bestuurder. In april/mei 2025 vernam bestuurder dat de Volkskrant bezig was met een onderzoek naar de werksfeer bij werkgever. In september 2024 kreeg de raad van toezicht (RvT) signalen dat de Volkskrant bezig was met een artikel. Op initiatief van de RvT is vervolgens een cultuuronderzoek uitgevoerd door een extern onderzoeksbureau (Kroll). In mei 2025 ontving de bestuurder een conceptartikel van de Volkskrant, waarin zij werd beschuldigd van narcisme, toxisch management en schrikbewind. Onder meer de RvT (samen met de personeelsvertegenwoordiging en het MT) stuurde een reactie aan de Volkskrant waarin zij hun steun aan de bestuurder uitspraken. Op 19 juni 2025 is de bestuurder per direct geschorst door de RvT met als reden dat hij de vorige dag informatie uit de organisatie zou hebben ontvangen over het functioneren van de bestuurder. De informatie werd niet gedeeld. De RvT kondigde aan een intern onderzoek te gaan starten, waarna bestuurder direct geen toegang meer had tot haar mailbox. De schorsing is per e-mail bevestigd waarbij de bestuurder direct is uitgenodigd voor de RvT-vergadering van 18 juli 2025, waarin haar voorgenomen ontslag op de agenda stond. De RvT heeft na de schorsing direct de steun aan de bestuurder bij de Volkskrant ingetrokken. Op 23 juni 2025 heeft de RvT de bestuurder laten weten dat de RvT serieuze signalen had gekregen dat hij verschillende malen informatie had ontvangen, die mogelijk door de bestuurder zou zijn beïnvloed waardoor de RvT zijn controlerende taak niet volledig of naar behoren kon uitvoeren. Op 3 juli 2025 heeft een hoorgesprek plaatsgevonden. Op 8 juli 2025 heeft de bestuurder schriftelijk een aanvullende reactie gegeven en op 9 juli 2025 heeft zij gereageerd op de notulen. Op 9 en 10 juli 2025 heeft de bestuurder gereageerd op aanvullende vragen. Op 11 juli 2025 heeft de RvT de bestuurder laten weten dat het voorgenomen ontslag in stand bleef. De bestuurder ontving de conclusies van het onderzoek, een brief met daarin de redenen voor het voorgenomen

ontslag en een agenda voor de vergadering. Op 18 juli 2025 is de bestuurder tijdens de RvT vergadering ontslagen als bestuurder. De arbeidsovereenkomst tussen de RvT is per 1 oktober geëindigd. Na het ontslag van de bestuurder heeft de RvT door extern onderzoeksbureau Unravelling een onderzoek laten uitvoeren naar de cultuur binnen de organisatie.

Oordeel

Werkgever had geen redelijke grond om de arbeidsovereenkomst met de bestuurder op te zeggen. De verwijten die de RvT in dit verband aan de bestuurder maakt, zijn naar het oordeel van de rechter onterecht. Het is niet gebleken dat er sprake was van sociale onveiligheid of een angstcultuur, veroorzaakt door de leiderschapsstijl van de bestuurder. De rechter is met de bestuurder van oordeel dat ook het onderzoek van Unravelling onvoldoende betrouwbaar is en geen deugdelijke onderbouwing oplevert voor de gestelde sociale onveiligheid door het leiderschap van de bestuurder. Dit onderzoek is achteraf, na het ontslag van de bestuurder, in opdracht van de RvT uitgevoerd. Bovendien staan in het rapport alleen meningen en ervaringen van de anonieme deelnemers. Niet is onderzocht of beoordeeld of de ervaringen feitelijk juist zijn. Hiermee wil de rechter overigens niet afdoen aan de beleving van sommige (oud-)medewerkers over hun ervaringen met bestuurder. Er was sprake van directief leiderschap, dat mede gelet op de opdracht die bestuurder van de RvT had meegekregen, niet bij alle medewerkers in goede aarde is gevallen. Maar als er pas achteraf, nadat de bestuurder al is ontslagen, met een onderzoek op de manier zoals dat hier is ingestoken, signalen over onvrede bij (oud-)medewerkers worden opgehaald, dan moeten de bevindingen wel kritisch worden beschouwd en in het juiste perspectief worden geplaatst. Dit heeft de RvT onvoldoende gedaan. Evenmin heeft de bestuurder de RvT niet voldoende of onjuist geïnformeerd over sociale onveiligheid en personeelsverloop, waardoor de RvT zijn toezichthoudende taak onvoldoende heeft kunnen uitoefenen. Daartoe heeft de RvT verschillende voorbeelden genoemd, maar deze voorbeelden zijn niet vast komen te staan. Er staat niet vast dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde relatie. De RvT heeft niet concreet gemaakt waaruit de verstoorde relatie verder precies zou bestaan. Hij heeft alleen een niet-ondertekende zeer algemene verklaring van het MT overgelegd, waarin staat dat het MT geen vertrouwen meer heeft in de bestuurder. De rechter vindt dat van de RvT verwacht had mogen worden dat hij meer had toegelicht en met stukken onderbouwd waaruit de gestelde onwerkbaar situatie zou bestaan. Dat geldt ook voor de gestelde vertrouwensbreuk met 'andere belangrijke sleutelpersonen'. De RvT heeft niet toegelicht om wie het gaat en waaruit de onwerkbaar relatie blijkt. Voor zover er kritiek was op het leiderschap van de bestuurder, de wijze waarop de RvT geïnformeerd werd of sprake was van een verstoring in de werkrelatie, dan was dat in de gegeven omstandigheden nog geen reden voor ontslag. De RvT, die de bestuurder hier al die jaren niet op heeft aangesproken of vragen heeft gesteld, kan dan

niet ineens grijpen naar zo'n zware sanctie. De rechter kent een billijke vergoeding van € 400.000 bruto toe. De rechter gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst nog minimaal twee jaar zou hebben voortgeduurd. De rechter houdt ook rekening met de omstandigheid dat de bestuurder heeft verklaard dat zij sinds haar ontslag geen vergelijkbare positie met een vergelijkbaar inkomen heeft kunnen verwerven en ook niet verwacht dat dit binnen afzienbare tijd zal lukken, waarbij haar verdere carrière door alle negatieve publiciteit is geruïneerd. De rechter neemt ook de mate van het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever in aanmerking. De RvT heeft zeer ernstig verwijtbaar gehandeld rondom de schorsing, de onderzoeken en het ontslag en heeft steeds veel te weinig oog gehad voor de belangen van de bestuurder. De RvT heeft overigens ook na het ontslag nog een aantal beschadigende acties ondernemen, waarbij onvoldoende rekening gehouden werd met de gerechtvaardigde belangen van de bestuurder. De verzochte rectificatie wordt ook grotendeels toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:7443

Zaaknummer: 711202 HA RK 25-1185

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: M. Hurks en H.B. Dekker

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671 BW en 7:682 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Ook bij eigenrisicodragers blijft het UWV exclusief bevoegd om ten onrechte betaalde Ziektewetuitkeringen terug te vorderen, zodat een civiele vordering uit onverschuldigde betaling niet mogelijk is.

Feiten

Werknemer is bij Media Markt in dienst geweest op basis van een contract voor bepaalde tijd. Tijdens het dienstverband heeft werknemer zich ziekgemeld. Media Markt heeft daarom vanaf 5 november 2018 een Ziektewetuitkering aangevraagd bij het UWV. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst op 11 mei 2019 van rechtswege eindigde, was werknemer nog arbeidsongeschikt. Vanaf 11 mei 2019 was Media Markt als 'eigenrisicodrager' voor de Ziektewet degene die aan werknemer de Ziektewetuitkering betaalde. In een brief van 8 september 2020 heeft het UWV aan werknemer laten weten dat het de Ziektewetuitkering vanaf 10 augustus 2020 met 100% verlaagt omdat werknemer geen geldige reden zou hebben gegeven voor het niet meewerken aan het verkrijgen van passende arbeid. Werknemer heeft geen bezwaarschrift ingediend. Op 28 september 2020 en 27 oktober 2020 heeft Media Markt aan werknemer in totaal een bedrag van € 2.400,36 aan Ziektewetuitkering uitbetaald. Nadat werknemer door Media Markt een aantal keer is aangemaand om het bedrag terug te betalen is op 10 november 2023 door de gemachtigde van Media Markt aan werknemer een zogenoemde veertiendagenbrief gestuurd waarin hem, bij niet betaling binnen 15 dagen, een bedrag aan buitengerechtelijke incassokosten, alsmede de wettelijke rente worden aangezegd. Media Markt vordert veroordeling van werknemer tot betaling van € 2.400,36, vermeerderd met rente en kosten, omdat zij deze twee maanden Ziektewetuitkeringen onverschuldigd aan werknemer heeft betaald.

Oordeel

Vast staat dat werknemer geen bezwaar en (dus ook) geen beroep heeft aangetekend tegen de beslissing van het UWV om de Ziektewetuitkering stop te zetten, zoals het UWV per brief van 8 september 2020 aan werknemer heeft bericht. Dat het besluit van het UWV daarmee formele rechtskracht heeft gekregen, heeft werknemer niet betwist. Wel betwist werknemer dat Media Markt de na de stopzetting van de Ziektewetuitkering nog uitgekeerde bedragen van in totaal

€ 2.400,36 kan terugvorderen in deze procedure. Volgens werknemer is het UWV de enige partij die op grond van artikel 33 van de Ziektewet ten onrechte uitgekeerd ziektegeld kan terugvorderen. Dat ingeval een (voormalig) werkgever eigenrisicodrager is, de terugvorderingsbevoegdheid over gaat op die werkgever, zoals Media Markt lijkt te impliceren, staat niet uitgewerkt in de Ziektewet. De centrale positie van het UWV bij de uitvoering van de Ziektewet maakt dat kennelijk ook bij een eigenrisicodrager het UWV steeds (als enige) beslissingsbevoegd blijft over korting, stopzetting, terugvordering en invordering van (onverschuldigd uitbetaald) ziektegeld. De verplichting van het UWV om tot terugvordering over te gaan maakt dat een werkgever-eigenrisicodrager niet met lege handen staat; aan het UWV kan worden verzocht tot terugvordering over te gaan, waar het UWV in beginsel toe gehouden is. Op grond van het voorgaande is de conclusie van de kantonrechter dat het niet mogelijk is in een civiele procedure op grond van onverschuldigde betaling of ongerechtvaardigde verrijking te veel betaald ziektegeld terug te vorderen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:6538

Zaaknummer: 11624821 \ CV EXPL 25-5169

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: Flanderijn & Van Eck en Harmanci, A. A. Harmanci

Wetsartikelen: 30a Ziektewet en 33 Ziektewet

RECHTSPRAAK

Vordering tot € 2.000.000 aan contractuele boetes wegens vermeende schending van een geheimhoudingsbeding strandt. Tussen partijen bestaat geen arbeidsovereenkomst, maar een overeenkomst van opdracht. Het doorsturen van zakelijke bestanden en e-mails naar een privé-e-mailadres levert wel een tekortkoming op, maar geen contractuele boete.

Feiten

Opdrachtnemer verricht van 2 september 2024 tot en met 15 januari 2025 werkzaamheden als operationeel manager voor opdrachtgever op basis van een als overeenkomst van opdracht ingerichte samenwerking. Na beëindiging van de samenwerking legt opdrachtgever bewijsbeslag en vordert hij onder meer € 2.000.000 aan contractuele boetes, omdat opdrachtnemer vertrouwelijke bedrijfsinformatie zou hebben gedeeld in strijd met het geheimhoudingsbeding. Opdrachtnemer betwist de gestelde schendingen en stelt in reconventie dat feitelijk sprake was van een arbeidsovereenkomst, zodat hij aanspraak maakt op onder meer loon. Subsidiair vordert hij betaling van openstaande facturen uit hoofde van de overeenkomst van opdracht.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Tussen partijen heeft geen arbeidsovereenkomst bestaan. Hoewel opdrachtnemer deels was ingebed in de organisatie, wijzen met name de grote mate van zelfstandigheid bij de uitvoering van de werkzaamheden, het ontbreken van een gezagsverhouding, de omstandigheid dat partijen na onderhandelingen bewust hebben gekozen voor een overeenkomst van opdracht, de wijze waarop zij vervolgens uitvoering aan die overeenkomst hebben gegeven, de wekelijkse facturering vanuit de eenmanszaak en de beloningsstructuur op een overeenkomst van opdracht. De loonvorderingen worden daarom afgewezen. Wel heeft opdrachtnemer recht op betaling van de contractuele opzegvergoeding uit hoofde van de overeenkomst van opdracht. De rechtbank wijst de gevorderde contractuele boetes af, omdat niet is aangetoond dat opdrachtnemer vertrouwelijke bedrijfsinformatie met

derden heeft gedeeld en de informatie waarop opdrachtgever zich beroept bovendien grotendeels niet onder het geheimhoudingsbeding valt. Wel heeft opdrachtnemer in strijd met de overeenkomst zakelijke bestanden en e-mails naar zijn privé-e-mailadres gestuurd, zodat hij is tekortgeschoten in de nakoming van de overeenkomst. Daaraan is echter geen contractuele boete verbonden en opdrachtgever heeft geen schade aangetoond. De gevorderde beslagkosten, verklaringen voor recht en overige voorzieningen worden eveneens afgewezen. Opdrachtgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3733

Zaaknummer: C/16/591883 / HA ZA 25-214

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: R.S. Ganeshie, K. Klaasen en R.F. Feenstra

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:400 BW, 6:119a BW en

RECHTSPRAAK

Werknemer is te laat opgekomen tegen het proeftijdontslag waardoor het ontslag vaststaat. De omstandigheid dat in de communicatie veelvuldig gebruik is gemaakt van de groepsnaam van de holding, waaronder ook werkgever communiceerde en naar buiten trad, maakt dat niet anders.

Feiten

Smit Supply Chain Advies B.V. (hierna: werkgever) drijft een onderneming die gericht is op bedrijfsadvisering aan mkb-bedrijven. Zij is onderdeel van TNP Groep B.V. Eind oktober/begin november 2024 is onder de naam van TNP Groep een vacature gepubliceerd voor de functie van bedrijfsadviseur. Op 28 november 2024 is in dat kader tussen werknemer en werkgever een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen op basis waarvan werknemer op 6 januari 2025 voor onbepaalde tijd in dienst trad. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van twee maanden opgenomen. Op 28 januari 2025 is aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst in de proeftijd per direct wordt beëindigd. Deze mededeling is verstuurd via een e-mailadres van '@tnpgroep.nl' en diezelfde dag per brief bevestigd. In het briefhoofd staat 'TNP Groep' vermeld en de brief is ondertekend onder vermelding van 'Directeur TNP Groep'. De reden voor het ontslag was dat de kwaliteiten van werknemer volgens werkgever niet in verhouding staan met zijn verwachtingen en werknemer als persoon niet goed aansluit op de kernwaarden van werkgever. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter via een dagvaardingsprocedure gevraagd voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst niet op 28 januari 2025 is geëindigd en nog voortduurt en werkgever te veroordelen tot wedertewerkstelling van werknemer en tot doorbetaling van salaris met bijkomende vergoedingen. De kantonrechter heeft allereerst geoordeeld dat werknemer de procedure had moeten inleiden met een verzoekschrift in plaats van een dagvaarding omdat aan zijn vorderingen ten grondslag ligt het standpunt dat er geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven proeftijdontslag, en heeft vervolgens een 'spoorwissel' toegepast als bedoeld in artikel 69 Rv. Vervolgens heeft de kantonrechter de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer is tegen deze uitspraak in hoger beroep gekomen. Volgens werknemer heeft de kantonrechter onder meer ten onrechte een spoorwissel toegepast en moet de procedure

worden ‘teruggewisseld’, ten onrechte een rechtsgeldig proeftijdontslag aangenomen en ten onrechte geoordeeld dat er niet is gehandeld in strijd met goed werkgeverschap.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter dat de rechtsgeldigheid van een proeftijdontslag, zoals hier aan de orde, in een verzoekschriftprocedure beoordeeld moet worden. Artikel 7:686a lid 2 BW schrijft immers voor dat procedures gebaseerd op het bepaalde in afdeling 9 van titel 10 van Boek 7 BW met een verzoekschrift moeten worden ingeleid, welke bepaling een ruim toepassingsbereik heeft. In dit geval staat de vraag centraal of het proeftijdontslag van 28 januari 2025 al dan niet aan de verzoeken van werknemer in de weg staat; werknemer vraagt in de eerste plaats om voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst niet op 28 januari 2025 is geëindigd. Daaruit volgt dat ook in de visie van werknemer een oordeel over het aan hem gegeven ontslag nodig is om tot een wedertewerkstelling en doorbetaling van loon te komen. De omstandigheid dat hij de geldigheid van het aan hem meegedeelde proeftijdsontslag ontkent en in dat verband niet expliciet de vernietiging van de gedane opzegging vordert, betekent dus niet dat daarmee tussen partijen niet het einde van de arbeidsovereenkomst in geschil is. Dat is duidelijk wel het geval. Het bezwaar van werknemer tegen de door kantonrechter toegepaste ‘spoorwissel’ naar een verzoekschriftprocedure faalt daarom. Volgens artikel 7:686a lid 4 sub a BW moet een verzoekschrift dat zich keert tegen een ontslag uiterlijk twee maanden na het ontslag zijn ingediend bij de kantonrechter. Omdat werkgever werknemer op 28 januari 2025 heeft ontslagen, moest het verzoekschrift in dit geval uiterlijk op 28 maart 2025 zijn ingediend bij de kantonrechter. Werknemer is deze procedure op 28 mei 2025 gestart door het laten uitbrengen van een dagvaarding. Werknemer betoogt dat werkgever geen beroep toekomt op genoemde vervaltermijn omdat hij op 28 januari 2025 niet door werkgever maar door TNP Groep B.V. is ontslagen. Volgens hem is daarmee geen sprake van een ontslag of andere situatie die onder het bereik van de vervaltermijn valt. Het hof volgt werknemer daarin niet. Nog daargelaten dat werknemer zelf stelt lang in de veronderstelling te zijn geweest dat hij op 28 januari 2025 is ontslagen door ‘zijn werkgever TNP Groep B.V.’, geldt dat werknemer op en na 28 januari 2025 had kunnen en moeten beseffen dat zijn arbeidsovereenkomst met werkgever werd beëindigd. De omstandigheid dat in de communicatie, zowel tijdens en kort na de sollicitatieprocedure als tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst, veelvuldig gebruik is gemaakt van de groepsnaam ‘TNP Groep’ waaronder ook werkgever communiceerde en naar buiten trad, maakt dan niet dat de ontslagaanzegging van 28 januari 2025 alleen maar begrepen kon worden als zijnde gedaan door TNP Groep B.V. Een en ander betekent dat werknemer de mededeling van 28 januari 2025 niet anders heeft kunnen opvatten dan een opzegging van zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang. Werknemer is tegen dit ontslag als zodanig

niet dan wel te laat opgekomen. Het ontslag staat daarmee vast. Tot slot oordeelt het hof dat er ook geen reden is voor een schadevergoeding wegens de schending van goed werkgeverschap. Als uitgangspunt geldt namelijk dat de partij die de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd opzegt niet snel schadeplichtig is. De mogelijkheid om tijdens de proeftijd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen sluit daarbij aan. Niet vereist is daarbij dat de opzeggende partij een redelijke grond heeft voor opzegging in de zin van de wet. De in onderhavige zaak door werkgever opgegeven beweegredenen voor het ontslag in de proeftijd vormen in het licht van de aan de proeftijd ten grondslag liggende gedachte, op zichzelf een legitieme grond om het dienstverband in de proeftijd te beëindigen. Werkgever heeft hiermee zijn bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang in de proeftijd te beëindigen, gebruikt voor het doel waarvoor deze bevoegdheid is verleend. Het hof treedt daarbij niet in de beoordeling of werkgever heeft kunnen concluderen dat werknemer onvoldoende bij werkgever en de vervulde functie paste. Het hoger beroep van werknemer faalt en zal worden verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:4096

Zaaknummer: 200.367.209/01

Rechters: W.F. Boele, D.W.J.M. Kemperink en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: E.P. Cornel en J.C.F. Kooijmans

Wetsartikelen: 69 Rv, 7:686a lid 2 en 4 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever zegt arbeidsovereenkomst met werknemer op niet rechtsgeldige wijze op. Werknemer berust in opzegging, maar verzoekt betaling transitievergoeding en achterstallig loon. Werkgever voert geen verweer. Toewijzing verzoek.

Feiten

Werknemer is sinds 16 augustus 2023 in dienst bij werkgeefster als leerling-machinist minigraaf. Op 21 oktober 2025 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst met hem ontbindt per 1 november 2025. Werknemer verzoekt veroordeling van werkgeefster tot betaling van de transitievergoeding, vakantiebijslag en resterende verlof- en adv-dagen. Werkgeefster heeft geen verweerschrift ingediend en is niet verschenen bij de mondelinge behandeling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft berust in de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, staat daarmee vast. Werkgeefster is daarom aan werknemer een transitievergoeding verschuldigd. Ook de overige verzoeken van werknemer worden toegewezen. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:2682

Zaaknummer: 12073941 AZ VERZ 26-10

Rechters: Bisscheroux

Advocaten: S.X.J. Zuidema

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Niet verlengen tijdelijke arbeidsovereenkomst gebaseerd op duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en niet op feit dat werkneemster klacht had ingediend. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen werkgever.*Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2024 bij Schiphol Airport Retail B.V. (hierna: SAR) in dienst getreden als verkoopmedewerkster. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd met een looptijd (na verlenging) tot 28 februari 2026. Op 7 februari 2025 heeft in een van de winkels van SAR een incident plaatsgevonden tussen werkneemster en de winkelmanager. Op 14 februari 2025 heeft werkneemster een klacht ingediend bij de HR-afdeling van SAR over het voorval. Zij gaf daarin aan zich geïntimideerd en niet veilig te voelen door het gedrag van de winkelmanager. SAR heeft diezelfde dag bevestigd dat de klachtenprocedure zou worden gevolgd en werkneemster uitgenodigd voor een gesprek op 18 februari 2025. Op 19 februari 2025 heeft werkneemster aan SAR geschreven dat zij zich in haar klacht niet serieus genomen voelt. Op 27 maart 2025 heeft een hoorzitting plaatsgevonden waarbij de klacht van werkneemster uitvoerig is besproken. Na de hoorzitting is discussie ontstaan over de verslaglegging ervan. Op 25 april 2025 heeft werkneemster haar eigen versie van het gespreksverslag met SAR gedeeld. Op 12 mei 2025 heeft SAR mediation voorgesteld en heeft zij werkneemster tijdelijk vrijgesteld van werkzaamheden. Op 21 mei 2025 heeft werkneemster aangegeven dat zij graag haar werkzaamheden wil hervatten en heeft zij haar klacht ingetrokken. SAR heeft de intrekking van de klacht bevestigd en aangegeven dat de winkelmanager per 1 juni 2025 uit dienst zou treden. Op 13 augustus 2025 heeft SAR het einde van de arbeidsovereenkomst per 28 februari 2026 aangezegd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter te oordelen dat sprake is van een constructief ontslag veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen van SAR en SAR te veroordelen tot betaling van € 35.000 bruto, bestaande uit de transitievergoeding, een billijke vergoeding, schadevergoeding wegens psychisch letsel, vergoeding voor misgelopen inkomsten en overige schade. SAR betwist dat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en stelt dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst is gebaseerd op de duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel SAR de roosters van werkneemster en de winkelmanager beter had kunnen afstemmen om verdere confrontaties op de werkvloer te voorkomen en het voor de hand had gelegen dat SAR de camerabeelden had bewaard, kan het nalaten daarvan niet als ernstig verwijtbaar worden aangemerkt. Ook kan hieruit niet de conclusie worden getrokken dat SAR de klacht niet serieus heeft genomen en/of de aanzet heeft gegeven voor de verdere gebeurtenissen die uiteindelijk hebben geleid tot het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Integendeel, de manier waarop werkneemster vervolgens met de situatie is omgesprongen lijkt eerder de kern te zijn van de verstoring van de arbeidsverhouding die vervolgens is ontstaan. Zij heeft herhaaldelijk aangegeven geen vertrouwen (meer) te hebben in SAR. Ook is zij SAR steeds meer verwijten gaan maken, zoals het verwijt dat vertrouwelijke informatie over de klacht met derden zou zijn gedeeld. Deze beschuldiging heeft werkneemster echter op geen enkele wijze onderbouwd. Het wederzijds vertrouwen is ernstig onder druk komen te staan. Na de vrijstelling van werkzaamheden, bedoeld om rust in te bouwen, zijn de verhoudingen tussen partijen alleen maar verslechterd. Werkneemster is steeds meer verwijten aan SAR gaan uiten, waarbij haar toon scherper werd, en zij gaf aan geen heil te zien in mediation. Ook in een gesprek met de directie van SAR op 11 juli 2025 heeft werkneemster aangegeven geen vertrouwen meer te hebben in de organisatie. Al met al acht de kantonrechter het voldoende aannemelijk dat het besluit van SAR om de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet te verlengen is gebaseerd op het feit dat de arbeidsrelatie inmiddels duurzaam was vastgelopen en dus niet op het feit dat werkneemster een klacht had ingediend. Niet is gebleken dat de verslechterde verhouding SAR ernstig valt aan te rekenen. Werkneemster heeft (alleen) recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:4153

Zaaknummer: K/4102/12037174

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: N.P.B. Schmeitz

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

De tussen werkgever en werknemer tot stand gekomen geldleenovereenkomst kwalificeert als consumentenkredietovereenkomst. Vordering van werkgever tot (terug)betaling van de geleende bedragen wordt afgewezen, nu hij niet aan zijn informatieverplichtingen heeft voldaan en ‘de kredietwaardigheidstoets’ niet is uitgevoerd.

Feiten

Op of omstreeks 20 december 2023 is tussen Loodgieters- en Verwarmingsbedrijf Wijngaarden B.V. (hierna: Wijngaarden), als werkgever, en werknemer, als werknemer, een geldleenovereenkomst gesloten voor een bedrag van € 50.000 met een jaarlijks rentepercentage van zeven procent. Volgens de geldleenovereenkomst is Wijngaarden gerechtigd de verschuldigde bedragen in te houden op het salaris van werknemer, indien de bedragen niet tijdig worden betaald. De arbeidsovereenkomst van werknemer is op enig moment na de totstandkoming van de geldleenovereenkomst geëindigd. Werknemer heeft niet voldaan aan zijn betalingsverplichtingen aan Wijngaarden. In eerste aanleg heeft Wijngaarden werknemer gedagvaard en gevorderd hem te veroordelen tot betaling van € 51.979,28. Werknemer is niet verschenen en de kantonrechter heeft aan hem verstek verleend. Bij rolbeslissing van 13 maart 2025 heeft de kantonrechter geoordeeld dat de vordering uit hoofde van de geldleningsovereenkomst geen vordering betreffende een arbeidsovereenkomst is, maar dat de kantonrechter wel bevoegd is om kennis te nemen van deze zaak indien de geldlening valt te kwalificeren als een overeenkomst van consumentenkrediet als bedoeld in artikel 7:57 BW. In reactie daarop heeft Wijngaarden B.V. gemeld dat dat de geldlening volgens haar geen overeenkomst is van consumentenkrediet. In het bestreden vonnis heeft de kantonrechter geoordeeld dat de geldlening wel kwalificeert als een overeenkomst van consumentenkrediet en de vorderingen van Wijngaarden afgewezen omdat Wijngaarden niet had gesteld en onderbouwd dat zij voorafgaand aan het sluiten van de geldlening aan haar informatieverplichtingen heeft voldaan en dat ‘de kredietwaardigheidstoets’ is uitgevoerd, voor het verstrekken van de geldlening. Wijngaarden heeft hiertegen hoger beroep ingesteld. Volgens Wijngaarden is zij geen kredietgever in de zin van artikel 7:57 BW omdat zij de lening

als werkgever heeft verstrekt aan werknemer. De terugbetaling van de lening liep synchroon met de salarisbetalingen. Werknemer is opnieuw niet verschenen in de procedure.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De door Wijngaarden verstrekte lening valt binnen de in artikel 7:57 lid 1 onder c BW gegeven definitie van een consumentenkredietovereenkomst. De omstandigheid dat Wijngaarden niet alleen geldgever, maar toen ook de werkgever was van werknemer, maakt niet dat zij in dit geval niet als een 'kredietgever' in de zin van deze bepaling (zie ook art. 7:57 lid 1 onder b BW) kan worden beschouwd. De wet voorziet immers in een regeling voor werkgevers die tevens krediet hebben verstrekt. In artikel 7:58 lid 2 onder f BW wordt de werkgever genoemd voor wie een uitzondering wordt gemaakt van de verplichtingen van onder meer artikel 7:60 BW zolang het gaat om kredietovereenkomsten die werkgevers aan werknemers (als nevenactiviteit) verstrekken tegen een kostenpercentage dat lager is dan gebruikelijk is op de markt. De conclusie is dat het oordeel van de kantonrechter dat de geldlening een overeenkomst van consumentenkrediet is, voor juist moet worden gehouden. Het hof bekrachtigt derhalve het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:1974

Zaaknummer: 200.356.553/01

Rechters: A.J.P. Schild, H.J. van Harten en R.F. Groos

Advocaten: R.H. Steensma

Wetsartikelen: 7:57 BW en 7:58 BW

RECHTSPRAAK

Bevoegdheid tot aangaan vaststellingsovereenkomst ter beëindiging arbeidsovereenkomst, ligt bij bewindvoerder van onderbewindgestelde werknemer. Vaststellingsovereenkomst is op goede gronden buiten rechte vernietigd.

Feiten

Werkneemster is sinds 13 juli 2020 in dienst van werkgever als *all round* medewerkster. Sinds 4 oktober 2022 is werkneemster arbeidsongeschikt. Limburg Bewind is per 1 maart 2024 tot bewindvoerder van werkneemster benoemd. In een WhatsApp-bericht van 20 september 2024 aan de moeder van werkneemster heeft werkgever medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid eindigt en de formele afhandeling daarvan of via het UWV gaat of via een vaststellingsovereenkomst. Alleen in het laatste geval bestaat recht op de transitievergoeding, aldus werkgever. Op 4 oktober 2024 heeft werkgever de vaststellingsovereenkomst naar werkneemster gestuurd. Daarin is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2024 eindigt. Werkneemster heeft dit ondertekend. Het UWV heeft bij beslissing van 20 november 2024 aan werkgever een loonsanctie opgelegd vanwege het niet voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen. Werkgever dient het loon door te betalen tot 12 december 2025. Op 8 april 2025 heeft werkneemster, via haar gemachtigde, de overeenkomst buitengerechtelijk vernietigd. Per 12 december 2025 is werkneemster een WIA-uitkering verleend met een ongeschiktheidspercentage van 80 tot 100%. Behalve de transitievergoeding heeft werkgever sinds 1 oktober 2024 niets meer aan loon betaald aan werkneemster. Het geschil tussen partijen draait om de vraag of de vaststellingsovereenkomst geldig is gesloten. Limburg Bewind stelt dat dat niet het geval is, omdat de vaststellingsovereenkomst is aangegaan met werkneemster zelf en niet met de daartoe bevoegde entiteit Limburg Bewind.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vaststellingsovereenkomst is niet rechtsgeldig gesloten, omdat deze niet is aangegaan met de tot het sluiten ervan bevoegde bewindvoerder. De overeenkomst is daarom vernietigbaar. De vaststellingsovereenkomst is op 8 april 2025

door de gemachtigde van werknemer, mede namens de bewindvoerder, vernietigd. Nu in casu de vaststellingsovereenkomst is gesloten met een onbevoegde persoon, en er geen gronden zijn die maken dat die onbevoegdheid niet aan werkgever zou mogen worden tegengeworpen, is die vaststellingsovereenkomst op juiste gronden buiten rechte vernietigd. De arbeidsovereenkomst is dan ook niet per 1 oktober 2024 geëindigd. Het gevolg daarvan is dat werkgever ook na die datum nog steeds loon verschuldigd is aan werknemer, tot de loondoorbetalingsperiode eindigt. De kantonrechter verklaart voor recht dat de arbeidsovereenkomst na 1 oktober 2024 is blijven voortbestaan en veroordeelt werkgever tot betaling van achterstallig salaris.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:2870

Zaaknummer: 11799056\CV EXPL 25-3161

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: L.H. Janssen en E.H.J. van Gerven

Wetsartikelen: 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever aansprakelijk voor door werknemer als gevolg van ongeval geleden en nog te lijden schade. Toezichthouder heeft toezichthoudende taak verzaakt door tijdens hijsen dakpaneel geen zicht te hebben op werknemer, van wie bekend was dat hij zich soms onvoorzichtig gedroeg.

Feiten

Werknemer is op 27 juni 2016 in dienst getreden bij een aannemersbedrijf (hierna: werkgeefster). Zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd liep op 28 juli 2017 af. Werknemer is in verband met een verminderd arbeidsvermogen door mentale beperkingen via bemiddeling van het UWV bij werkgeefster in dienst gekomen. Op 26 juni 2017 is werknemer gewond geraakt tijdens zijn werkzaamheden voor werkgeefster. Werknemer verrichtte samen met collega's werkzaamheden op een bouwplaats. Bij het omhoog hijsen van een dakpaneel is het paneel losgeraakt en omlaag gevallen. Het vallende dakpaneel heeft werknemer geraakt. Als gevolg hiervan heeft hij letsel opgelopen, waaronder breuken in zijn middenvoetsbeentjes en een scheur in zijn bekken. Werknemer heeft werkgeefster aansprakelijk gesteld voor het ongeval en de door hem geleden schade. Werkgeefster heeft bij brief van 5 maart 2018 de aansprakelijkheid afgewezen. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat werkgeefster aansprakelijk is voor alle door werknemer geleden en nog te lijden schade. Ook vordert hij veroordeling van werkgeefster tot betaling van schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat er tijdens het verrichten van werkzaamheden een dakpaneel naar beneden is gevallen en dat werknemer daaronder terechtgekomen is. De precieze toedracht kan in het midden blijven. Op grond van artikel 7:658 BW is werkgeefster aansprakelijk voor de schade van werknemer, tenzij zij aannemelijk kan maken dat zij alle voorzorgsmaatregelen heeft genomen die in redelijkheid van haar mochten worden verwacht. De kantonrechter stelt in dat kader vast dat het werk op 26 juni 2017 gevaarlijk was. De zware dakpanelen werden met een hijskraan omhoog gehesen naar het dak. De gevaarlijke aard van het werk zou naar het oordeel van de kantonrechter met zich

moeten brengen dat er zorg voor wordt gedragen dat er tijdens het hijsen van de panelen geen werknemers onder de panelen staan voor het geval er iets misgaat. De verantwoordelijkheid voor de veiligheid bij deze gevaarlijke werkzaamheden lag niet alleen bij werknemer, maar in zwaardere mate ook bij zijn werkgeefster. Op de dag van het ongeval werkte werknemer onder begeleiding van een toezichthouder. Die toezichthouder had zich ervan moeten vergewissen dat werknemer zich aan de veiligheidsinstructies hield. Tussen partijen is daarbij niet in geschil dat werknemer zich soms onvoorzichtig en onstuimig gedroeg, dat men hem goed in de gaten moest houden en dat hij geen werkzaamheden alleen kon doen. Uit een verklaring van de toezichthouder blijkt dat hij tijdens het hijsen van het dakpaneel geen zicht had op werknemer. De kantonrechter leidt hieruit af dat de toezichthouder zijn toezichthoudende taak heeft verzaakt. Juist bij werknemer, van wie bij werkgeefster en de toezichthouder bekend was dat extra toezicht en instructie noodzakelijk waren, had werkgeefster meer moeten doen om zich ervan te vergewissen dat werknemer zich aan de veiligheidsinstructies hield door voldoende afstand te nemen en te houden. Werkgeefster heeft dan ook niet aan haar zorgplicht voldaan. Van bewuste roekeloosheid zijdens werknemer is niet gebleken. Werkgeefster is aansprakelijk voor de door werknemer geleden en nog te lijden schade als gevolg van het arbeidsongeval. De kantonrechter geeft werknemer gelegenheid een akte te nemen om zijn schade te onderbouwen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:2395

Zaaknummer: 11635673

Rechters: J.S. Reid

Advocaten: E.M. de Ruiter en L.C. Dufour

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Teamleider supermarkt terecht op staande voet ontslagen vanwege bij herhaling vertonen van grensoverschrijdend gedrag. Ernstig verwijtbaar handelen; geen transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 3 februari 2025 als teamleider in dienst bij Vomar Voordeelmarkt B.V. (hierna: Vomar) op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Op 30 april 2025 heeft in de supermarkt waar werknemer werkzaam was een incident plaatsgevonden tussen werknemer en een klant. Werknemer is daarop tijdelijk naar een andere supermarkt overgeplaatst. Op 23 mei 2025 heeft werknemer naar aanleiding van een loonbeslag aan zijn manager laten weten niet naar het werk te komen. Diezelfde dag heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de manager en de HR Business Partner over het loonbeslag. Werknemer heeft een schriftelijke waarschuwing gekregen vanwege ongepaste uitlatingen naar de HR Business Partner. In de dagen erna heeft werknemer stevige berichten aan Vomar gestuurd, waarin hij ook aangeeft ziek te zijn, waarna hij op 26 mei 2025 is geschorst vanwege ongewenst en grensoverschrijdend gedrag. Op 30 juni en 22 juli 2025 is werknemer bij de bedrijfsarts geweest. In september en oktober 2025 hebben partijen tevergeefs geprobeerd hun geschil op te lossen door mediation. Werknemer is op 22 oktober 2025 door Vomar uitgenodigd voor een gesprek op 27 oktober 2025 om te bespreken hoe de resterende maanden van het dienstverband moeten worden ingevuld. In een e-mail van 23 oktober heeft werknemer in reactie op deze uitnodiging onder meer aan de HR Business Partner geschreven: 'Droom lekker verder vetklep (...). Dit weiger ik.' Vomar heeft laten weten dit onacceptabel te vinden en heeft werknemer tot 27 oktober 2025 12.00 uur de kans gegeven met excuses te komen en heeft vermeld dat anders ontslag wordt overwogen. Werknemer heeft niet gereageerd. Op 27 oktober 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het bij herhaling laten zien van grensoverschrijdend gedrag, terwijl hij hiervoor eerder is gewaarschuwd en desondanks zijn gedrag niet aanpast. De e-mail van 23 oktober 2025 was voor Vomar de druppel die de emmer deed overlopen. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Er is allereerst sprake van een dringende reden. Daarbij worden in de eerste plaats de aard en de ernst van de uitlating van werknemer in de e-mail van 23 oktober 2025 in aanmerking genomen. De bewoordingen die werknemer daarin heeft gebruikt, vindt de kantonrechter een grove belediging en grensoverschrijdend. Dat geldt met name voor de uitlating 'Droom lekker verder vetklep' en de weigering van werknemer om een gesprek aan te gaan, met de toevoeging 'dus dikke pech heb je'. De kantonrechter is het met Vomar eens dat dit onaanvaardbaar gedrag is. Tevens weegt de kantonrechter mee het incident met een klant op 30 april 2025, de waarschuwing van 23 mei 2025 vanwege zijn gedrag rondom de loonbeslagdiscussie en de schorsing van 26 mei 2025 vanwege het vertonen van ongepast gedrag. Werknemer heeft geen gebruik gemaakt van de gelegenheid zijn excuses (binnen de gestelde termijn) aan te bieden. Een verklaring voor zijn gedrag heeft werknemer niet gegeven. De kantonrechter is voorts van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven. De e-mail van 23 oktober 2025 was voor Vomar de druppel die de emmer deed overlopen. Vomar heeft werknemer de kans geboden zijn excuses aan te bieden tot 27 oktober 2025 om 12.00 uur. Nadat voor Vomar duidelijk was dat werknemer niet tijdig zijn excuses had aangeboden, is zij direct overgegaan tot ontslag op staande voet. Vomar heeft hiermee voldoende voortvarend gehandeld. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Afwijzing van het verzoek van werknemer volgt. Nu tevens sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, komt hem geen transitievergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:4200

Zaaknummer: K/4101/12020648

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J. du Bois en D.C.J. Bogerd

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

RECHTSPRAAK

Werknemer eiste loonspecificaties en bewijs van afgedragen pensioenpremies. Werkgever heeft kort voor zitting alsnog voldoende loonspecificaties verstrekt en werknemer heeft eis over pensioenpremies ter zitting ingetrokken. Afwijzing vorderingen; partijen dragen eigen proceskosten.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest van werkgeefster. Werknemer vordert dat werkgeefster loonspecificaties en bewijzen van afgedragen pensioenpremies verstrekt, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Kort voor de zitting heeft werkgeefster gedetailleerde loonspecificaties verstrekt. Werknemer neemt genoeg met dat overzicht. Dit betekent dat werkgeefster op dit punt aan haar verplichtingen heeft voldaan, waardoor dit deel van de vordering wordt afgewezen. Werknemer heeft de eis ten aanzien van de bewijzen van afgedragen pensioenpremies ter zitting ingetrokken, zodat ook dit deel van de vordering wordt afgewezen. De kantonrechter bepaalt dat partijen de eigen proceskosten dragen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:2818

Zaaknummer: 12090912 VV EXPL 26-73

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: A. Kouwenaar-de Coninck en D.M.A. Oud

Wetsartikelen: 237 Rv

RECHTSPRAAK

Verzoek voorlopig deskundigenbericht. Achterliggend geschil betreft arbeidsrechtelijk geschil. Verwijzing naar kamer voor kantonzaken.

Feiten

Werkneemster stelt dat zij voor Stichting Ondersteunende Diensten CuraMare (hierna: CuraMare) werkt, maar dat CuraMare haar wettelijke verplichtingen uit de arbeidsomstandighedenregelgeving en uit goed werkgeverschap niet nakomt. Werkneemster verzoekt de rechtbank een deskundige te benoemen en aan hem te bevelen een voorlopig deskundigenonderzoek te doen over de in het verzoekschrift opgenomen onderwerpen. Het voorlopig deskundigenonderzoek zou moeten gaan over de uitval van werkneemster doordat CuraMare geen veilige werkomgeving heeft gecreëerd voor werkneemster, aldus werkneemster. CuraMare heeft nog geen verweer gevoerd tegen het verzoek van werkneemster. CuraMare verzoekt de rechtbank deze zaak te verwijzen naar de kantonrechter.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. In verzoeken strekkende tot het bevelen van een voorlopige bewijsverrichting is bevoegd de rechter die vermoedelijk bevoegd is kennis te nemen van het geschil in de bodemzaak. Als die zaak door de kantonrechter moet worden behandeld en beslist, wordt het verzoek gedaan aan de kantonrechter (artikel 197 lid 1 Rv). De rechtbank stelt vast dat het achterliggende geschil waarover het verzochte voorlopige deskundigenbericht gaat, een arbeidsrechtelijk geschil betreft. De kantonrechter is als enige bevoegd om te oordelen in arbeidsrechtelijke geschillen (artikel 93 aanhef en onder c Rv). Daarom moet het verzoek van werkneemster aan de kantonrechter worden voorgelegd. Gelet hierop verwijst de rechtbank het verzoek van werkneemster naar de kamer voor kantonzaken van deze rechtbank (artikel 71 lid 2 Rv).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:2803

Zaaknummer: C/10/696632 / HA RK 25-277

Rechters: M.C.V. Dornstedt, M.H.G. van de Mortel en J.S.C. Bos

Advocaten: A.C. Rop

Wetsartikelen: 71 Rv, 93 Rv en 197 Rv

RECHTSPRAAK

Dat werknemer op opdrachtbasis werkzaamheden bij derde heeft verricht zonder daarvan melding te maken bij werkgever, levert geen strijd op met vaststellingsovereenkomst. Onder woorden ‘dienstverband’ en ‘werkgever’ hoeft niet ook overeenkomst van opdracht te worden verstaan.

Feiten

Werknemer is per 10 februari 2025 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Unlimited Expectations B.V. (hierna: GKS) op basis van een werkweek van 40 uur. Zijn functie is operationeel directeur. Op 17 mei 2025 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin zij met wederzijds goedvinden het dienstverband beëindigen per 17 mei 2026. Als werknemer eerder dan deze einddatum een nieuw dienstverband aangaat, dient hij GKS daarvan op de hoogte te stellen en zal de arbeidsovereenkomst met GKS op een eerder moment eindigen. GKS heeft in oktober 2025 een recherchebureau ingeschakeld dat werknemer in de periode van 21 oktober tot en met 14 november 2025 heeft geobserveerd. Het recherchebureau heeft geconcludeerd dat werknemer gedurende de uitgevoerde observaties nagenoeg elke werkdag van de week werkzaamheden heeft verricht bij FlowGrill. Op 19 november 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij in strijd met de vaststellingsovereenkomst heeft gehandeld door niet te melden dat hij voor FlowGrill tegen betaling werkzaamheden heeft verricht gedurende de looptijd van de vaststellingsovereenkomst. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en een verklaring voor recht dat GKS de tussen partijen gesloten vaststellingsovereenkomst dient na te komen. GKS verzoekt bij wijze van tegenverzoek de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op de e- dan wel de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vernietiging ontslag op staande voet

In de door GKS opgestelde vaststellingsovereenkomst worden expliciet de woorden ‘werkgever’ en ‘dienstverband’ vermeld. Dat werknemer op basis van een overeenkomst van opdracht werkzaamheden tegen betaling bij FlowGrill heeft verricht en daarvan geen melding heeft gemaakt bij GKS, is dan ook niet in strijd met die bewoordingen. De overeenkomst is op 17 mei 2025 door de bestuurder van GKS tijdens het gesprek opgesteld. Niet is gebleken dat partijen tijdens dit gesprek hebben besproken dat iedere vorm van inkomsten aan de kant van werknemer aan GKS moet worden gemeld. Ook is er geen enkele aanwijzing voor de door GKS gestelde partijbedoeling dat onder de woorden ‘dienstverband’ en ‘werkgever’ ook een overeenkomst van opdracht moet worden verstaan. GKS, op wie ingevolge artikel 150 Rv de stelplicht rust, heeft evenmin feiten of omstandigheden gesteld dat werknemer op basis van een dienstverband in de zin van artikel 7:610 BW bij FlowGrill werkzaam is, zodat dit niet vast komt te staan. Gelet op het voorgaande is van handelen in strijd met de overeenkomst en daarmee een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW niet gebleken, zodat het gegeven ontslag op staande voet op 19 november 2025 niet rechtsgeldig is. Vernietiging van het ontslag op staande voet volgt. Daarmee herleeft de vaststellingsovereenkomst en is GKS gehouden tot nakoming daarvan.

Afwijzing ontbindingsverzoek

Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van GKS op basis van de e-grond wordt afgewezen, omdat het verrichten van werkzaamheden bij een derde en het in strijd met de instructie van GKS meenemen van de bedrijfsauto, die werknemer enkele dagen later alsnog heeft ingeleverd, geen verwijtbaar handelen opleveren. Daarnaast heeft GKS geen belang in de zin van artikel 3:303 BW bij haar ontbindingsverzoek op de g-grond, omdat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 17 mei 2026 en de arbeidsovereenkomst met inachtneming van artikel 7:671b lid 8 onder a BW pas op 1 juni 2026 kan worden ontbonden. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:3193

Zaaknummer: 12062077

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: V.F.M. Jongerius en A.E. Burggraaf

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die complete inhoud bedrijfslaptop kopieert naar privé harde schijf en weigert deze (geclassificeerde) bedrijfsgegevens terug te geven, is terecht op staande voet ontslagen. Tevens ernstig verwijtbaar handelen; geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2019 bij Fifi4Marine B.V. in dienst getreden in de functie van applicatiemanager/servicemonteur. Werknemer heeft de beschikking gekregen over een bedrijfslaptop en een mobiele telefoon. Artikel 12 van de arbeidsovereenkomst bepaalt dat in geval van op non-actiefstelling, arbeidsongeschiktheid en einde dienstverband werknemer alle zich onder hem bevindende eigendommen van Fifi4Marine en bescheiden die met haar verband houden alsmede kopieën van dergelijke bescheiden ter beschikking dient te stellen aan Fifi4Marine. Dat geldt ook voor software van Fifi4Marine of kopieën daarvan. Op 15 januari 2026 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het zonder toestemming en medeweten van Fifi4Marine tijdens ziekteverlof op 21 december 2025 kopiëren van de complete inhoud van de bedrijfslaptop naar een privé harde schijf en het weigeren om deze (geclassificeerde) bedrijfsgegevens terug te geven. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft met zijn handelen artikel 12 van de arbeidsovereenkomst geschonden. Omdat vaststaat dat werknemer de gegevens vanuit zijn laptop heeft gekopieerd op een harde schijf moest werknemer deze schijf afgeven aan Fifi4Marine om haar in staat te stellen te beschikken over haar eigendommen en te controleren welke bedrijfsgegevens werknemer op deze harde schijf heeft gekopieerd. Het belang van Fifi4Marine bij afgifte van de externe privé harde schijf is evident. Werknemer heeft daaraan, ondanks verscheidene sommaties, niet willen meewerken. Integendeel, werknemer heeft in reactie op de sommaties gevraagd wanneer hij weer de beschikking kan krijgen over zijn laptop zodat hij in staat is aan de verzoeken te voldoen en tegelijkertijd de informatie kan behouden die hij nodig heeft voor zijn werkzaamheden en/of verdediging.

Werknemer gaat met zijn opstelling eraan voorbij dat FiFi4Marine een eigen gerechtvaardigd belang heeft om de harde schijf te (laten) verifiëren, omdat het om haar (vertrouwelijke) bedrijfsgegevens gaat. Dit handelen en nalaten van werknemer kwalificeert als een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Het ontslag is tevens onverwijld gegeven, waarbij de dringende reden onverwijld is medegedeeld. De conclusie is dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Omdat het handelen en nalaten van werknemer moet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar, heeft werknemer geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:3952

Zaaknummer: K/4101/12136677

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: P.F. Keuchenius en N. Bulut

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

RECHTSPRAAK

Bij opvolgend werkgeverschap lopen arbeidsovereenkomsten voor de ketenregeling door. Werkgever kan werknemer niet zonder geldige reden van de ene op de andere dag niet meer oproepen. Beëindiging is onregelmatig.

Feiten

Werknemer is op 23 januari 2023 bij werkgever in dienst getreden als algemeen medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Na afloop daarvan is hij zonder nieuwe afspraken blijven werken. Op initiatief van werkgever is werknemer vervolgens tijdelijk in dienst getreden bij een ander bedrijf, waar hij dezelfde werkzaamheden verrichtte onder leiding van werkgever. Vanaf 4 augustus 2025 werkte hij weer uitsluitend voor werkgever. Op 17 september 2025 deelde werkgever mee dat werknemer de volgende dag niet meer hoefde te komen werken. Werknemer stelde dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op grond van opvolgend werkgeverschap en verzocht onder meer om een billijke vergoeding, transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en achterstallig loon. Werkgever voerde aan dat geen arbeidsovereenkomst meer bestond en dat werknemer zelf had aangegeven elders te gaan werken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opvolgend werkgeverschap

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van opvolgend werkgeverschap. Omdat de werkzaamheden, functie en leiding bij beide werkgevers nagenoeg ongewijzigd zijn gebleven en de arbeidsovereenkomsten elkaar zonder relevante onderbreking hebben opgevolgd, is reeds in maart 2024 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.

Onregelmatige opzegging

De kantonrechter oordeelt dat werkgever de arbeidsovereenkomst onregelmatig en zonder geldige reden heeft opgezegd. Hoewel de schriftelijke overeenkomst als oproepovereenkomst was vormgegeven, werkte werknemer structureel 40 uur per week. Werkgever mocht hem daarom niet van de ene op de andere dag niet meer oproepen. Ook is niet gebleken dat werknemer de arbeidsovereenkomst zelf had opgezegd.

Billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding

Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 3.000 bruto, omdat de opzegging niet rechtsgeldig was en werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarnaast heeft werknemer recht op een transitievergoeding van € 2.556,32 bruto en een gefixeerde schadevergoeding van € 3.941,33 bruto wegens de onregelmatige opzegging.

Achterstallig loon

De vordering tot loon vanaf de ontslagdatum wordt afgewezen, omdat werknemer heeft berust in het ontslag en geen vernietiging van de opzegging heeft verzocht. Wel wordt het achterstallige loon over een eerdere vakantieperiode toegewezen, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:6466

Zaaknummer: 11962167 VZ VERZ 25-6831

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: E. Kafa

Wetsartikelen: 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Als overeenkomst van opdracht aangeduide zorgovereenkomst kan, gelet op de feitelijke uitvoering, toch als arbeidsovereenkomst kwalificeren. Beëindiging tijdens ziekte zonder ondubbelzinnige instemming van de werknemer niet rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is op 21 oktober 2021 als persoonlijk individueel begeleider werkzaamheden gaan verrichten voor werkgever op basis van een als zorgovereenkomst aangeduide overeenkomst. Hij werkte 25 uur per week en ontving een brutomaandloon van € 2.829. In december 2025 meldde Hij zich ziek. Kort daarna ontving hij bericht van het Zorgkantoor dat de zorgovereenkomst per 1 december 2025 was beëindigd. Werknemer stelde dat feitelijk sprake was van een arbeidsovereenkomst en verzocht vernietiging van de opzegging, omdat hij nooit met beëindiging had ingestemd. Werkgever voerde aan dat er sprake was van een overeenkomst van opdracht en dat werknemer zelf had aangegeven te willen stoppen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de zorgovereenkomst, ondanks de benaming, kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. Doorslaggevend is dat werknemer structureel persoonlijk arbeid verrichtte, loon ontving en er sprake was van een gezagsverhouding. De opzegging is vervolgens niet rechtsgeldig, omdat er geen dringende reden bestond, niet is gebleken van een ondubbelzinnige instemming van werknemer met beëindiging en bovendien het opzegverbod tijdens ziekte gold. De opzegging wordt vernietigd. Werknemer behoudt daarom recht op loon, maar de loonvordering wordt op grond van artikel 7:680a BW gematigd tot drie maanden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3529

Zaaknummer: 12096989 \ ME VERZ 26-19 D/1403

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: W.F. Wienen en A. Hashem Jawaheri

Wetsartikelen: 7:61o BW

RECHTSPRAAK

Statutair bestuurder terecht op staande voet ontslagen vanwege overboeken forse geldbedragen naar privérekening. Handelen kan bestuurder, ondanks medische stoornis (gokverslaving), ernstig worden verweten. Bestuurder veroordeeld tot betaling aan werkgever van € 800.000.

Feiten

Werknemer is op 13 juli 2015 in dienst getreden bij Delco Europe B.V. (hierna: Delco). Hij was laatstelijk werkzaam als managing director voor 40 uur per week. Bij brief van 11 april 2025 is werknemer opgeroepen voor een ava, met als agendapunt zijn ontslag als bestuurder van Delco. Op 18 april 2025 ontving werknemer een schriftelijke toelichting op het voorgenomen ontslagbesluit. Hierin schrijft Delco onder meer dat bij werknemer sprake is van werkweigerings/afwezigheid zonder bereikbaar te zijn en dat er sprake is van een onveilige werksfeer, omdat werknemer uiterst negatief is op de werkvloer. Ook zou hij een fors aantal banktransacties hebben verricht waarbij hij gelden vanaf de bankrekening van Delco heeft overgemaakt naar zijn privérekening. Werknemer is in de brief van 18 april 2025 vrijgesteld van werk. Op 28 april 2025 heeft Delco werknemer op staande voet ontslagen, vanwege kort gezegd (1) het beperkt, slecht of niet beschikbaar zijn, (2) het creëren van een onveilige werkomgeving, (3) de banktransacties naar zijn privérekening en (4) verschillende administratieve onregelmatigheden. Nadien is gebleken dat werknemer met een gokverslaving kampt. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair toekenning van vergoedingen. Delco verzoekt toekenning van een schadevergoeding op grond van artikel 6:162 BW.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt.

Opzegverbod tijdens ziekte

Werknemer beroept zich op het opzegverbod wegens ziekte, gelet op zijn gokverslaving. De

rechtbank overweegt in dit kader dat in de rechtspraak is aanvaard dat het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing is ten aanzien van een bestuurder, als de ziekte een aanvang heeft genomen nadat de bestuurder de uitnodiging heeft ontvangen voor de ava waarbij het ontslag van die bestuurder als onderwerp is aangekondigd. Dat laatste is in dit geval aan de orde. Delco heeft werknemer op 11 april 2025 uitgenodigd voor de ava, terwijl zij eerst op 26 april 2025 van de ziekte van werknemer op de hoogte is gebracht. Dat Delco hiervan eerder op de hoogte was, is niet gebleken. Aldus houdt het ontslag geen verband met de ziekte (gokverslaving) van werknemer.

Onmogelijkheid vernietiging arbeidsrechtelijk ontslag

Werknemer kan naar het oordeel van de rechtbank geen vernietiging vragen van het arbeidsrechtelijk ontslag op staande voet. Die mogelijkheid bestaat niet voor een werknemer die ook bestuurder is van een bv, zoals werknemer. Vernietiging van een opzegging op grond van artikel 7:681 lid 1 sub a BW kan alleen worden verzocht als de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. In geval van een bestuurder kan de werkgever echter op grond van voornoemd artikel de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opzeggen zonder dat daarvoor instemming van die bestuurder is vereist. De opzegging door de werkgever van een arbeidsovereenkomst met een bestuurder kan dan ook niet in strijd zijn met artikel 7:671 BW. Het voorgaande volgt ook uit artikel 2:244 lid 3 BW. Voornoemd artikel staat overigens niet in de weg aan de nietigheid of vernietiging van een vennootschapsrechtelijk ontslag(besluit). Dat is echter niet verzocht. Het primaire verzoek van werknemer wordt afgewezen.

Vergoedingen

Subsidiair verzoekt werknemer toekenning van de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Hij legt aan zijn verzoeken ten grondslag dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen. Hierin volgt de rechtbank werknemer niet. Wat er van de overige redenen ook zij, de overboekingen naar zijn privérekening leveren naar het oordeel van de kantonrechter een dringende reden op. Vast staat dat het in ieder geval gaat om een bedrag van meer dan € 700.000 over de periode 2019 tot en met 2025. Gelet op de omvang van de overboekingen, het tijdsverloop en het feit dat werknemer getracht heeft de overboekingen verborgen te houden voor Delco door de boekhouding te manipuleren, neemt de rechtbank tot uitgangspunt dat er sprake is geweest van opzet als bedoeld in artikel 7:661 BW. Dat er bij werknemer al langere tijd sprake is geweest van een ernstige vorm van gokverslaving impliceert niet dat hij niet in staat zou zijn geweest om zijn wil met betrekking tot het gokken en meer specifiek, het om daarin te kunnen voorzien overboeken van de gelden van de rekeningen van Delco naar zijn privérekening en het in verband daarmee manipuleren van de boekhouding, in vrijheid te bepalen. De rechtbank oordeelt dat het ontslag op staande voet

rechtsgeldig is. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen zijdens werknemer, waardoor hij geen recht heeft op de verzochte vergoedingen.

Onrechtmatige daad

Delco verzoekt veroordeling van werknemer tot betaling van een bedrag van € 800.000. De rechtbank oordeelt als volgt. Dat er bij werknemer de afgelopen jaren sprake is geweest van een ernstige vorm van gokverslaving impliceert zoals gezegd niet, althans niet zonder meer, dat hij niet in staat zou zijn geweest om zijn wil in vrijheid te bepalen. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen en nu het onrechtmatig handelen voor het overige niet wordt betwist, wordt het verzochte bedrag van € 800.000 toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:3431

Zaaknummer: C/05/460305

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: N. van Mook, B.M.C. Stenden en D.J. de Koning

Wetsartikelen: 6:162 BW, 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 2:244 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Partijen twisten over de vraag op welke datum het dienstverband is geëindigd. Afspraken met betrekking tot vroegpensioen en uitbetaling vakantiedagen. Voortschrijdende toepassing Haviltex.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 oktober 2002 in dienst getreden bij werkgever. Laatstelijk was zij werkzaam in de functie van opzichter ruimtelijk beheer op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster verricht werkzaamheden op het gebied van faunabeheer, ongediertebestrijding en overige gemeentelijke taken waaronder begrafenissen. De Cao Gemeenten is van toepassing op de arbeidsovereenkomst. In 2022 hebben partijen schriftelijk afspraken gemaakt over de opname van verlof en de ingang van het vroegpensioen. Werkneemster zou vanaf 1 oktober 2024 verlof opnemen en daarna met vroegpensioen gaan; als uitgangspunt gold 1 april 2025. Later werd afgesproken dat zij nog acht uur per week zou blijven werken voor taken rond ongediertebestrijding en faunabeheer. Werkgever stelt zich op het standpunt dat het dienstverband per 25 mei 2025 is geëindigd en dat werkneemster haar verlof had moeten opnemen. Werkneemster is van mening dat het dienstverband niet per 5 mei 2025 was geëindigd en vordert onder meer doorbetaling van loon en uitbetaling van niet-opgenomen vakantiedagen. Werkgever vordert in reconventie onder meer een verklaring voor recht dat het dienstverband met ingang van 5 mei 2025 is beëindigd vanwege opzegging door werkneemster dan wel instemming met de beëindiging door werkgever dan wel op grond van een beëindigingsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter past de (voortschrijdende toepassing van de) *Haviltex*-maatstaf toe. De kantonrechter stelt voorop dat het vertrekpunt voor de uitleg van de afspraak het door partijen in 2022 gesloten addendum bij de arbeidsovereenkomst is. Uit de tekst van het addendum leidt de kantonrechter af dat partijen hebben beoogd om het vroegpensioen van werkneemster – en daarmee het einde van het dienstverband – te laten ingaan met ingang van 1 april 2025. Dat is het genoemde uitgangspunt. Een “uitgangspunt” impliceert volgens de kantonrechter dat daarmee de uitkomst vastligt tenzij er nog veranderingen optreden. Ook hebben partijen

afgesproken dat werkneemster voorafgaand aan de ingang van haar pensioen verlof zal opnemen. Naar het oordeel van de kantonrechter hebben partijen afgesproken dat er een periode is – van 1 oktober 2024 tot 1 april 2025 – waarin werkneemster maximaal zes maanden verlof kan opnemen. Dat kan dus ook minder verlof zijn. Na 1 april 2025 gaat zij met pensioen, ongeacht de stand van haar verlofsaldo. Vervolgens maken partijen een nadere afspraak. Op enig moment heeft werkgever aan werkneemster laten weten dat als compensatie voor de werkzaamheden gedurende acht uur per week het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden opgeschoven naar 5 mei 2025. Gelet op de basisafpraak, de gewijzigde afspraken en de voortschrijdende uitleg van de overeenkomst, acht de kantonrechter 5 mei 2025 de datum waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Partijen hebben niet afgesproken dat werkneemster voor het einde van de arbeidsovereenkomst (eerst 1 april 2025, later gewijzigd in 5 mei 2025) al haar vakantiedagen moest opnemen. Dat blijkt niet uit het addendum en ook niet uit wat partijen verder hebben aangevoerd. Werkneemster heeft dus geen afspraak geschonden op grond waarvan zij haar vakantieaanspraken zou hebben verspeeld. Ook heeft werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk gemaakt dat het haar feitelijk onmogelijk was de openstaande vakantie-uren op te nemen doordat werkgever haar bleef benutten voor het verrichten van arbeid. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van niet genoten vakantiedagen. De vordering van werkgever tot betaling van de door hem geleden schade wegens tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:3937

Zaaknummer: 11859659 \ CV EXPL 25-3648

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: L.E.I.K. Jaminon en M.L.M. van der Laar

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW, 7:641 BW en 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt om toekenning van een transitievergoeding wegens opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever. Het beroep van werkgever op verrekening wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 juli 2022 in dienst getreden als algemeen medewerker voor de duur van veertien maanden. Per 1 augustus 2023 hebben partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten (voor 36 maanden). Die arbeidsovereenkomst was gekoppeld aan een opleidingsovereenkomst in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg zoals bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, gesloten tussen werknemer, werkgever en mbo-school. Het loon bedraagt € 1.645,94 bruto per maand voor de overeengekomen duur van 38 uur per week. De Cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf is van toepassing. Bij brief van 29 september 2025 heeft werkgever medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens tekortkomingen in het functioneren en dat met een opzegtermijn van één maand de laatste werkdag op 31 oktober 2025 zal zijn. Werknemer berust in de opzegging maar verzoekt de kantonrechter (na schriftelijke eiswijziging ter zitting) om werkgever te veroordelen om aan hem te betalen het netto-equivalent van € 2.241,81 bruto aan verschuldigde transitievergoeding. Door opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever is werkgever de transitievergoeding verschuldigd.

Oordeel

Omdat de arbeidsovereenkomst niet is voortgezet op initiatief van werkgever is deze op grond van de wet een transitievergoeding verschuldigd. De kantonrechter dient de transitievergoeding ambtshalve te berekenen. De hoogte van de transitievergoeding dient te worden bepaald aan de hand van het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als werkgever deze regelmatig (met de juiste opzegtermijn) zou hebben opgezegd. Bij regelmatige beëindiging (uitgaande van toestemming van het UWV tot opzegging) kon werkgever de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 1 lid 2 van de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen met een opzegtermijn van één maand. De transitievergoeding wordt daarom berekend over de periode van 1 juli 2022 tot en met 31

oktober 2025. Werkgever beroept zich op verrekening met ongeoorloofde verzuimuren van werknemer. Werknemer betwist echter dat er sprake is van ongeoorloofd verzuim en werkgever heeft niet met overzichten inzichtelijk gemaakt wanneer er dan sprake zou zijn geweest van ongeoorloofd verzuim. Werkgever heeft daarmee onvoldoende gesteld voor een mogelijke vordering op werknemer. Omdat de gegrondheid van het beroep op verrekening niet op eenvoudige wijze is vast te stellen, is de kantonrechter op grond van de wet aan het beroep op verrekening voorbij gegaan.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:5038

Zaaknummer: 12078654 \ AZ VERZ 26-11

Rechters: Zander

Advocaten: T.T. van Woensel

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:668a BW, 6:119 BW en 6:136 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet omdat werknemer in de bedrijfskantine van de Bijenkorf – waar werkgever een pop-upstore had – producten niet of niet volledig heeft afgerekend.

Feiten

Werkgever is een bedrijf dat gespecialiseerd is in de verkoop van Turks fruit. Sinds 1 oktober 2023 is werknemer als kennismigrant via een payrollconstructie voor onbepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden in de functie van operationsmanager. De arbeidsovereenkomst is per 1 juli 2025 voortgezet voor bepaalde tijd tot en met 30 september 2026 voor 40 uur per week tegen een loon van laatstelijk € 5.688 bruto per maand te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Werknemer verrichtte in zijn functie van operationsmanager een zelfstandige en verantwoordelijke rol. In aanloop naar de feestdagen in december 2025 was werknemer veel aanwezig in de pop-upstore die werkgever had in de Bijenkorf. Op 24 december 2024 is werkgever benaderd door de fraudeafdeling van de Bijenkorf omdat zij naar aanleiding van het algoritme van het softwareprogramma intern onderzoek heeft gedaan, waaruit is gebleken dat werknemer in de periode van 21 november 2025 tot en met 5 december 2025 17 keer producten niet, of niet volledig, heeft afgerekend en goedkopere producten heeft aangeslagen dan de daadwerkelijk in de personeelskantine van de Bijenkorf door werknemer afgenomen producten. Het gaat om een totaalbedrag van € 33,25. Werknemer verzoekt bij voorlopige voorziening loondoorbetaling en wedertewerkstelling en primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair diverse vergoedingen waaronder een billijke vergoeding van € 55.000 bruto. Hij stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, omdat hij zich niet bewust was van eventuele fouten door medische klachten, een taalbarrière en er sprake was van niet volledig betaald loon en de ernstige gevolgen van het ontslag voor het verblijfsrecht van hem en zijn gezin. Werkgever verzoekt (voorwaardelijk) ontbinding in het geval het ontslag op staande voet geen stand houdt.

Oordeel

Bevoegdheid, onverwijldheid, hoor en wederhoor, dringende reden en onverschuldigde betaling

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag door een bevoegd persoon met toestemming van werkgever is gegeven. Ook is er sprake van een onverwijld gegeven ontslag. De kantonrechter is het niet eens met werknemer dat er ten onrechte geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. Er hebben gesprekken plaatsgevonden waarin de bevindingen van het onderzoek zijn besproken. De bevindingen in combinatie met de ontslagbrief maken dat het voor werknemer voldoende duidelijk was wat de dringende reden van het ontslag op staande voet is. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer had een leidinggevende functie. Hij was bekend met het fraudebeleid van de Bijenkorf. Er was sprake van een terugkerend patroon (17 keer te weinig betaald). Daardoor heeft werknemer het vertrouwen van werkgever ernstig geschaad. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer waardoor hij geen aanspraak kan maken op de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding. Werkgever wordt wel veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris en een bedrag aan onverschuldigde door werknemer aan werkgever gedane privébetalingen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:5037

Zaaknummer: 12119469 \ AZ VERZ 26-20

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: D.F. Oberman en C.H.G. Heijnen

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:670b BW en 6:119 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verricht in laatste maand van dienstverband met werkgever concurrerende werkzaamheden voor nieuwe werkgever en stuurt bedrijfs- en klantgegevens door. Schending nevenwerkzaamheden- en geheimhoudingsbeding (boete € 90.000). Onrechtmatige concurrentie; verwijzing naar schadestaatprocedure.

Feiten

All Concrete Floors B.V. (hierna: ACF) is een onderneming die zich bezighoudt met het verkopen van (beton)vloeren, vloerprojecten en aanverwante producten. Op 1 januari 2018 is werknemer in dienst getreden bij ACF als salesmanager. In de arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding en een geheimhoudingsbeding opgenomen. De arbeidsovereenkomst bevat geen concurrentie- of relatiebeding. Op 23 december 2023 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 februari 2024. Op 8 januari 2024 heeft hij zich ziekgemeld. Op 1 februari 2024 is werknemer in dienst getreden bij Concrete Floor Solutions B.V. (hierna: CFS) als bedrijfsleider/sales. CFS houdt zich net als ACF bezig met het verkopen van (beton)vloeren en aanverwante producten. In de loop van 2024 is ACF in het bezit gekomen van e-mailberichten afkomstig van werknemer, verzonden vanaf een e-mailaccount van CFS, met verzenddata vanaf januari 2024, toen werknemer nog in dienst was bij ACF. Ook is ACF in het bezit gekomen van e-mails met klant- en bedrijfsgegevens van ACF afkomstig van het e-mailadres van werknemer bij ACF gericht aan zijn e-mailadres bij CFS en gericht aan de directeur van CFS. In deze zaak gaat het er in de kern om of werknemer het nevenwerkzaamhedenbeding – als dat in stand blijft – heeft geschonden en boetes heeft verbeurd. Daarnaast moet beoordeeld worden of hij tegenover ACF aansprakelijk is voor door ACF geleden schade als gevolg van het schenden van het geheimhoudingsbeding en het aandoen van onrechtmatige concurrentie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Nevenwerkzaamheden-, geheimhoudings- en boetebeding

De voorzieningenrechter heeft reeds geoordeeld dat voor zover de nevenactiviteiten van werknemer plaatsvonden buiten de tijdstippen waarop de arbeid gewoonlijk werd verricht – en dus in beginsel vallen onder de werkingssfeer van artikel 7:653a BW – de objectieve rechtvaardiging ligt in het voorkomen c.q. tegengaan van de aantasting van het bedrijfsdebet. De kantonrechter is het daarmee eens. Werknemer heeft niets naar voren gebracht om van dat oordeel af te wijken. Het nevenwerkzaamhedenbeding is daarom niet nietig en dus van toepassing op de rechtsverhouding tussen ACF en werknemer. Het beroep op nietigheid van het boetebeding van werknemer slaagt niet. Vaststaat dat werknemer meer verdient c.q. verdiende dan het minimumloon. Het is vaste rechtspraak dat het boetebeding dat is gesteld op overtreding van een verbod op nevenwerkzaamheden van een werknemer, zoals in dit geval, niet aan meer formaliteiten hoeft te voldoen dan dat het beding schriftelijk is overeengekomen met een werknemer met een hoger loon dan het minimumloon. Niet is vereist dat het boetebeding uitdrukkelijk vermeldt dat de boete toekomt aan de werkgever, nu het beding juist bedoeld is om, in afwijking van de regeling over de disciplinaire boete, wél betaling aan de werkgever mogelijk te maken en de wet specifiek daarvoor is aangepast, zo volgt ook uit de parlementaire geschiedenis (zie onder meer Hof Amsterdam, 13 december 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:3529). Het boetebeding is daarom niet nietig. De kantonrechter oordeelt verder dat de (vermeende) overtredingen onder het nevenwerkzaamhedenbeding vallen en dat werknemer het nevenwerkzaamhedenbeding 18 keer heeft geschonden, zodat ACF aanspraak maakt op 18 keer de boete van € 5000, in totaal € 90.000. Naar het oordeel van de kantonrechter leidt de gevorderde boete niet tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat, zodat matiging van de boete niet aan de orde is. Werknemer wordt veroordeeld voornoemd bedrag aan ACF te betalen. Voorts verklaart de kantonrechter voor recht dat werknemer het geheimhoudingsbeding heeft overtreden.

Onrechtmatige concurrentie

De kantonrechter is verder van oordeel dat werknemer ACF onrechtmatige concurrentie heeft aangedaan, door met gebruikmaking van een CRM-bestand, calculatiebladen en informatie over prijsafspraken met leveranciers vaste klanten van ACF over te halen om klant te worden van CFS, waarbij meeweegt dat werknemer deze gegevens in strijd met het geheimhoudingsbeding tijdens zijn dienstverband bij ACF heeft verstrekt aan CFS om daar vanaf de start van zijn dienstverband bij CFS gebruik van te kunnen maken en ACF op een oneerlijke en onrechtmatige manier te beconcurreren. Dit onrechtmatige gedrag kan als zodanig ook aan werknemer worden toegerekend. Dat ACF hierdoor schade heeft geleden, staat naar het oordeel van de kantonrechter vast. Er bestaan echter nog te veel onduidelijkheden om de omvang van de schade te kunnen begroten. De kantonrechter verwijst in dat kader naar de schadestaatprocedure.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2866

Zaaknummer: 11345972 \ CV EXPL 24-7183

Rechters: A. Wijsman-van Veen

Advocaten: T.B.M. Kersten, mr. F.M.C. van Helmond en J.P.M. Dexters

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:653a BW

RECHTSPRAAK

Kwalificatie; geen sprake van arbeidsovereenkomst, maar van managementovereenkomst. Aard en duur werkzaamheden wijzen richting arbeidsovereenkomst, maar X hoefde werk niet persoonlijk uit te voeren, stuurde facturen voor ‘managementfee’ met btw en gedroeg zich als ondernemer.

Feiten

Humby B.V. is een dienstverlener, actief op het gebied van opslag en transport. X heeft vanaf 1 januari 2023 werkzaamheden voor Humby verricht op basis van een overeenkomst van opdracht tussen Humby en de bv van X. Humby en X hebben op 12 juli 2023 een aandeelhoudersovereenkomst gesloten. Door middel van een separate overeenkomst van koop en verkoop heeft X 25% van de aandelen in Humby verworven, tegen een koopprijs van € 230.000. Humby heeft aan de bv van X over de periode van 1 januari 2023 tot 27 februari 2025 een bedrag van € 6.611 exclusief btw per maand betaald voor de verrichte werkzaamheden. Op 27 februari 2025 heeft Humby de overeenkomst met de bv van X opgezegd met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn van drie maanden. De vraag die partijen thans verdeeld houdt, is of er sprake is (geweest) van een arbeidsovereenkomst of van een managementovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt aan de hand van de *Deliveroo*-gezichtspunten als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de aard van de werkzaamheden, zoals beoogd in de overeenkomst, bestond uit het verrichten van commerciële werkzaamheden voor Humby. X en diens bv hebben onbetwist gesteld dat X nauwelijks commerciële werkzaamheden heeft verricht, maar vooral magazijnwerkzaamheden in de loods heeft verricht. Gesteld noch gebleken is dat de verrichte werkzaamheden bijzondere verrichtingen betreffen. Uit de schriftelijke overeenkomst volgt niet dat er sprake is van een resultaatsverbintenis. Daarnaast is de overeenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd. De aard van de werkzaamheden en de overeengekomen duur van de overeenkomst vormen dan ook aanwijzingen dat er sprake is (geweest) van een arbeidsovereenkomst. De overige gezichtspunten wijzen (of in geen enkele

richting of) meer in de richting van een managementovereenkomst. Zo is in de schriftelijke overeenkomst niets vermeld over een verplichting tot persoonlijk uitvoeren van het werk. Nu de overeenkomst is aangegaan met een onderneming en niet met X in privé, had het voor de hand gelegen dat een dergelijke bepaling in de overeenkomst was opgenomen, als Humby uitsluitend van de diensten van X gebruik wilde maken. Nu een dergelijk beding niet is opgenomen, blijkt niet dat X zich niet mocht laten vervangen door een derde. Voorts overweegt de kantonrechter dat zowel uit de schriftelijke overeenkomst als uit de aandeelhoudersovereenkomst blijkt dat partijen de wens hadden op basis van een overeenkomst van opdracht samen te gaan werken. Daarnaast blijkt ook uit de door X ondertekende aandeelhoudersovereenkomst dat partijen het voornemen hebben met elkaar samen te werken zolang er sprake is van een managementovereenkomst tussen X en/of diens meester en Humby. Dit wijst erop dat partijen een managementovereenkomst zijn overeengekomen en geen arbeidsovereenkomst. Ten aanzien van de beloning oordeelt de kantonrechter dat vaststaat dat uit naam van de bv van X voor de verrichte werkzaamheden facturen zijn gestuurd aan Humby. In de facturen staat als omschrijving 'managementfee' en er werd btw in rekening gebracht. Bovendien heeft Humby onweersproken gesteld dat de bv van X aan de heer X salaris heeft betaald voor de werkzaamheden uit hoofde van een arbeidsovereenkomst tussen X en diens bv. Ten slotte oordeelt de kantonrechter dat X zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt en dit ook voorheen al deed, hetgeen eveneens een aanwijzing vormt voor het bestaan van een overeenkomst van opdracht. Al met al komt de kantonrechter tot het oordeel dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. De door Humby verzochte verklaring voor recht in dat kader wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:11921

Zaaknummer: 11893065 \ AZ VERZ 25-106

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: P. Caris en A.J.T.M. Oudenhoven

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster beschuldigt werknemster in bericht aan klanten van ontvangen van betalingen van klanten zonder medeweten van werkgeefster. Publicatie van gegevens die feitelijk onjuist of door onvolledigheid misleidend zijn. Aantasting goede naam werknemster. Rectificatie.

Feiten

Werkneemster was tussen 1 mei 2023 en februari 2025 in dienst van werkgeefster. Volgens werkgeefster heeft werknemster tijdens haar dienstverband strafbare feiten gepleegd. Werkgeefster heeft daarom een aantal klanten een bericht gestuurd waarin staat dat zij bewijs aan het verzamelen is van betalingen via Tikkie die werknemster ten onrechte zou hebben ontvangen van klanten. Dat zou volgens werkgeefster nodig zijn voor een politieonderzoek en een procedure. Werkneemster vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster om inzage te verstrekken aan wie en op welke wijze werkgeefster het bericht heeft gezonden. Ook verzoekt zij veroordeling van werkgeefster om een bericht tot rectificatie te versturen.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De kern van het geschil tussen partijen wordt gevormd door een botsing van twee fundamentele rechten: het recht op vrijheid van meningsuiting (art. 7 Grondwet en art. 10 EVRM) van werkgeefster tegenover het recht van werknemster op de bescherming van haar goede naam (art. 8 EVRM). De voorzieningenrechter is van oordeel dat het recht op de bescherming van de goede naam van werknemster in dit geval zwaarder weegt. Het bericht van werkgeefster bevat de mededeling dat ‘gebleken’ zou zijn dat werknemster ‘zonder medeweten’ van werkgeefster betalingen van klanten via Tikkie zou hebben ontvangen. Dit is feitelijk onjuist of door onvolledigheid misleidend. Werkneemster heeft immers voldoende aannemelijk gemaakt dat er sprake is geweest van de ontvangst en behoud van betalingen via Tikkie op instructie of met toestemming van werkgeefster. Dit blijkt uit diverse WhatsApp-berichten van werkgeefster waarin die instructie of toestemming werd gegeven en uit een e-mail van werknemster aan werkgeefster waarin een overzicht werd gegeven van welke betalingen zij had ontvangen en

behouden. De conclusie is dan ook dat er sprake is van publicatie van gegevens die feitelijk onjuist of door onvolledigheid misleidend zijn. De beschuldigingen door werkgeefster aan het adres van werknemster zijn ernstig. Een dergelijke beschuldiging tast gelet op de ernst en inhoud daarvan de goede naam van werknemster aan, terwijl niet is gebleken dat op het moment dat de beschuldiging werd gedaan, zeker gelet op de stelligheid daarvan, deze voldoende steun vond in het beschikbare feitenmateriaal. Daarom is de publicatie onrechtmatig jegens werknemster. Werkgeefster wordt veroordeeld tot het versturen van een rectificatie. Zij dient werknemster voorts inzage te verschaffen in de geadresseerden van het eerdere bericht.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5250

Zaaknummer: C/10/716708 / KG ZA 26-267

Rechters: Th. Veling

Advocaten: M.H. de Lange en M.R. van Leeuwen

Wetsartikelen: 8 EVRM en 10 EVRM

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis. Kantonrechter kan niet beoordelen of het ontslag op staande voet onverwijld is medegedeeld en of werkneemster heeft geslapen tijdens werktijd. Werkgeefster wordt toegelaten tot nadere bewijslevering.

Feiten

Werkneemster is per 20 augustus 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van schoonmaakster, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkneemster is op staande voet ontslagen, nadat zij in de uitoefening van haar werkzaamheden slapend is aangetroffen. Werkgeefster heeft de dringende reden in deze procedure verder geconcretiseerd en gezegd dat werkneemster op 16 december 2025 tussen 18:00 en 19:00 uur, samen met een collega, slapend in een slaapzak is aangetroffen in een vergaderwagonnetje in de kantine. Werkneemster ontkent dat zij heeft geslapen tijdens werktijd. De arbeidsovereenkomst zou bovendien niet onverwijld zijn opgezegd, omdat werkgeefster pas op 5 januari 2026 tot ontslag op staande voet is overgegaan, terwijl op 16 december 2025 al zou zijn geconstateerd dat werkneemster lag te slapen tijdens werktijd. Werkneemster verzoekt om toekenning van een transitievergoeding, billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging als gevolg van het niet rechtsgeldige ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De ontslagreden (slapen tijdens werktijd op de werkvloer) biedt voldoende duidelijkheid aan werkneemster om zich tegen te verweren. Niet is vereist dat werkgeefster in de ontslagbrief de dag en het tijdstip waarop werkneemster slapend is aangetroffen vermeldt. Dat geen namen worden genoemd van de betrokken personen en ook niets wordt gezegd over de locatie waar werkneemster is aangetroffen, maakt het ontslag evenmin ongeldig nu reeds aan de mededelingseis is voldaan. Alle overige, behoudens de in deze procedure verder geconcretiseerde, verwijten die werkgeefster achteraf nog heeft toegevoegd (over disfunctioneren, het aanspreken daarop en de structurele klachten daarover) blijven buiten beschouwing, omdat die redenen niet aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd. Niet kan worden beoordeeld of het klopt dat de tot ontslag bevoegde functionaris van

werkgeefster pas op 5 januari 2026 bekend is geworden met de vermeende dringende reden. De stelplicht en de bewijslast van de aanwezigheid van een geldige dringende reden rusten op werkgeefster. Aan de enkele verklaring die werkgeefster in deze procedure heeft overgelegd, kan daarnaast geen (doorslaggevende) waarde worden toegekend, omdat dit geen verklaring uit de eerste hand betreft van degene die het voorval heeft geconstateerd. Niet kan worden vastgesteld dat werkneemster slapend is aangetroffen tijdens werktijd. De kantonrechter kan dus ook nog niet beoordelen of er sprake is geweest van een dringende reden. Werkgeefster wordt toegelaten tot bewijslevering dat zij onverwijld tot ontslag is overgegaan en tot bewijslevering van de dringende reden. Dat werkneemster niet is gehoord betekent niet dat er geen sprake kan zijn van een dringende reden. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3723

Zaaknummer: 12127784 \ ME VERZ 26-34 BW 31650

Rechters: M.R. Van der Vos

Advocaten: B.N. Vlasman, F.B. Mahabali en J.B.M. Swart

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer heeft als spin in het web van frauduleuze handelingen, in de vorm van spookfacturen, ten nadele van Kwadrant een aanzienlijk bedrag aan zorggeld onttrokken.

Feiten

Werknemer is per 1 december 2023 in dienst getreden bij Stichting Kwadrant (hierna: Kwadrant). Hij was werkzaam op de ICT-afdeling en hield zich bezig met de implementatie van het softwaresysteem AFAS. Begin 2026 heeft Kwadrant vastgesteld dat er een forse kostenoverschrijding had plaatsgevonden op de begroting van ICT. De omschrijvingen op de facturen gaven aan dat het om ICT-gerelateerde werkzaamheden ging. Het vermoeden bestond dat het om spookfacturen ging. Daarop heeft Kwadrant bedrijfsrecherche ingeschakeld. Nadat werknemer door zijn leidinggevende was bevraagd over de onregelmatigheden omtrent de facturatie, heeft hij zich ziekgemeld en was hij onbereikbaar. De onderzoeksresultaten van de bedrijfsrecherche wijzen er uiteindelijk op dat werknemer op onrechtmatige wijze geld aan Kwadrant heeft onttrokken. Kwadrant heeft daartoe conservatoir derdenbeslag doen leggen onder een viertal bankrekeningen van werknemer en heeft aangifte bij de politie gedaan tegen werknemer. Kwadrant verzoekt de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen met onmiddellijke ingang te ontbinden zonder toekenning van de transitievergoeding. Aanvullend verzoekt Kwadrant werknemer te veroordelen tot schadevergoeding en de kosten van de procedure. Werknemer verweert zich tegen de verzochte ontbinding. Het opzegverbod tijdens ziekte zou aan het ontbindingsverzoek in de weg staan. Verder wordt betwist dat werknemer enige betrokkenheid zou hebben gehad bij de verzending van valse facturen. Werknemer betwist de verschuldigdheid van enige schadevergoeding, primair omdat de grondslag voor aansprakelijkheid zou ontbreken, subsidiair omdat de schadevordering te complex zou zijn om als nevenverzoek te kunnen worden behandeld. Werknemer verzoekt loon(door)betaling en wedertewerkstelling bij herstel.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet in de weg aan ontbinding, omdat het frauduleus handelen en het frustreren van onderzoek geen verband houdt met de ziekte van werknemer. Kwadrant heeft haar stelling dat werknemer als spin in het web van de geconstateerde fraude moet worden beschouwd, onderbouwd met in het geding gebrachte Whatsapp- en Signalcorrespondentie en zijn bankafschriften. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn deze gedragingen zodanig verwijtbaar dat van Kwadrant in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Naar het oordeel van de kantonrechter kwalificeert het handelen van werknemer niet alleen als ernstig verwijtbaar maar tevens als onrechtmatige daad in de zin van artikel 6:162 BW. Nu de schade verband houdt met de (beëindiging van de) arbeidsovereenkomst kan de verzochte schadevergoeding ingevolge artikel 7:686a lid 3 BW als nevenverzoek worden behandeld en worden toegewezen voor een bedrag van € 121.496,87. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld. Het (voorwaardelijk) tegenverzoek van werknemer om een transitie- en billijke vergoeding toe te kennen wordt afgewezen. Wel ziet de kantonrechter aanleiding om het tegenverzoek tot loonbetaling van werknemer te honoreren. Kwadrant wordt daarom in de proceskosten van het tegenverzoek veroordeeld, tot op heden vastgesteld op nihil. Hetgeen Kwadrant nog aan werknemer verschuldigd is, mag zij verrekenen met haar opeisbare vordering.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:2457

Zaaknummer: 12165818 AR VERZ 26-26

Rechters: T.K. Hoogslag

Advocaten: L. Sandberg en J.S. Bauer

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:686a lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op g-grond. Onder de bijzondere omstandigheid dat de bedrijfsarts een tegenstrijdig advies heeft gegeven, valt Gamepoint B.V. niet ernstig te verwijten dat zij de herstelmeding niet heeft aanvaard. Geen billijke vergoeding verschuldigd.

Feiten

Werknemer is per 2018 in dienst getreden bij Gamepoint B.V. (hierna: Gamepoint). Tussen partijen is gesproken over het sluiten van een vaststellingsovereenkomst. Kort daarop volgend heeft werknemer zich ziekgemeld en is als gevolg van een reorganisatie zijn functie komen te vervallen. Het re-integratietraject dat mede vanuit mediation was geïnitieerd, verliep moeizaam. Zo ontving werknemer een waarschuwing voor het schreeuwen en verbaal agressief bejegenen van een HR-medewerkster. Na een langdurige periode van ziekteverzuim van werknemer heeft Gamepoint een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Het UWV wees die aanvraag af, omdat de bedrijfsarts werknemer volledig belastbaar acht voor eigen werk. Gamepoint verzoekt daarop de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de b-grond en subsidiair op de g-, h- en i-grond. Werknemer berust in ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar verzoekt de einddatum van het dienstverband te bepalen zonder aftrek van de proceduretijd. Daarnaast verzoekt werknemer een veroordeling van Gamepoint tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 225.000. Het ernstig verwijtbaar handelen is er volgens werknemer onder meer in gelegen dat Gamepoint op dringende wijze heeft aangestuurd op beëindiging van het dienstverband, re-integratieverplichtingen heeft geschonden, onzorgvuldig is omgegaan met medische gegevens, een herstelmeding en reguliere salarisbetaling heeft geweigerd én een op voorhand kansloze ontslagaanvraag heeft ingediend bij het UWV. Ook de daadwerkelijke proceskosten van € 27.891,72 wenst werknemer vergoed te krijgen. Voor het geval Gamepoint haar ontbindingsverzoek intrekt, heeft werknemer het voorwaardelijke tegenverzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671c lid 1 BW, onder toekenning van al het voorgaande.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het met elkaar eens dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, in ieder geval omdat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. In het midden kan worden gelaten of de ontbinding daarnaast zou slagen op de primair door Gamepoint aangevoerde b-grond. De arbeidsovereenkomst wordt op de g-grond ontbonden zonder dat dit ernstig aan een van de partijen te wijten is. Zo is de kantonrechter van oordeel dat het weigeren van de herstelmelding, onder de bijzondere omstandigheden van het geval, niet ernstig aan Gamepoint kan worden verweten. Gamepoint heeft zich naar aanleiding van een tegenstrijdig advies van de bedrijfsarts op het standpunt kunnen stellen dat het medisch onverantwoord zou zijn om werknemer tot het werk toe te laten. Werknemer heeft daarnaast geen deskundigenoordeel van het UWV overgelegd waaruit de schending van de re-integratieverplichtingen kan blijken. Verder heeft Gamepoint het opstarten van een mediationtraject niet op ontoelaatbare wijze afgehouden. Het opnieuw voorstellen van een vaststellingsovereenkomst is evenmin ernstig verwijtbaar, ook onder de omstandigheid dat reeds mediation was geadviseerd door de bedrijfsarts. De einddatum van het dienstverband wordt vastgesteld met inachtneming van de opzegtermijn en onder aftrek van de proceduretijd. Gamepoint is geen billijke vergoeding verschuldigd, omdat zij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het verzoek om werknemer te ontheffen van het relatie- en concurrentiebeding wordt om diezelfde reden afgewezen. Wel is Gamepoint aan werknemer een transitievergoeding verschuldigd. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:16646

Zaaknummer: 11997250 RP VERZ 25-51003

Rechters: A.J. Japenga

Advocaten: A.A.M. Zeeman, mr. J.T.P. Koenis en A.B. Abeln

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b lid 9 sub a BW en 7:671c lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de a-grond. Werkgeefster heeft correct afgespiegeld en zich voldoende ingespannen voor herplaatsing van werknemer.

Feiten

Werknemer is per 17 november 2014 in dienst getreden bij Alfa Laval Nijmegen B.V. (hierna: ALN) in de functie van Senior Process System Engineer. In oktober 2024 heeft ALN voor 51 boventallige werknemers een ontslaanvraag ingediend. Ook werknemer is op 29 oktober 2024 over het verval van zijn arbeidsplaats geïnformeerd. Werknemer heeft, naar aanleiding van een herplaatsingsgesprek, vragen gesteld over een andere functie. Nu onder meer het salaris van die functie lager lag dan het salaris van werknemer, heeft hij niet meer gesolliciteerd. Het UWV heeft geoordeeld dat er sprake was van bedrijfseconomische redenen, maar dat er géén herplaatsingsgesprek heeft plaatsgevonden. ALN heeft werknemer daarom verzocht opnieuw over herplaatsingsmogelijkheden na te denken. Er heeft een herplaatsingsgesprek plaatsgevonden, maar werknemer heeft niet meer gesolliciteerd op de aangeboden vacature. Op 7 april 2025 is bij de rechtbank Gelderland het verzoek van ALN tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst binnengekomen. Bij beschikking van 24 juli 2025 heeft de kantonrechter in die rechtbank het verzoek afgewezen op zowel de a-grond als de g-grond. ALN is in hoger beroep opgekomen tegen het oordeel van de kantonrechter dat ALN onvoldoende heeft onderbouwd dat de arbeidsplaats van werknemer is komen te vervallen.

Oordeel

Afspiegeling

Het hof is van oordeel dat ALN in hoger beroep voldoende inzichtelijk heeft gemaakt dat zij het afspiegelingsbeginsel op grond van de Ontslagregeling correct heeft nageleefd en dat als gevolg van de reorganisatie binnen de door haar vastgestelde categorie uitwisselbare functies 'Process Engineer (Research & Development)' drie van de vijf arbeidsplaatsen komen te vervallen.

Herplaatsing

Het hof oordeelt dat ALN voldoende heeft onderbouwd dat zij heeft gedaan wat mogelijk was en wat in de rede lag om werknemer te herplaatsen in een passende functie. Herplaatsing is eind oktober 2024 al aan de orde gesteld. Begin november 2024 heeft ALN drie vacatures aan alle medewerkers van ALN die bij de reorganisatie waren betrokken gestuurd. Op 14 november 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de recruiter en werknemer over de vacante functie van Process Engineer (Service). Nadat werknemer aanvullende informatie over deze functie had ontvangen en in vervolg daarop enkele dagen later over de vacature/functie heeft gesproken, heeft hij, gelet op het takenpakket en het lagere salaris, besloten niet op deze functie te solliciteren. Op de functie van Development Engineer binnen de afdeling Service Technology & Warranty, die E op 12 december 2024 onder de aandacht van de advocaat van werknemer heeft gebracht, heeft werknemer evenmin gereageerd. Op 17 maart 2025 (nadat de UWV-procedure was afgerond) zijn partijen weer met elkaar om de tafel gaan zitten. In dat gesprek is aan werknemer gevraagd na te denken over een acceptabel salarisniveau en de landen waarnaartoe hij bereid zou zijn te verhuizen voor de vervulling van zijn werkzaamheden. Op 21 augustus 2025 heeft ALN nog een andere vacante, mogelijk passende functie aangedragen, waarin werknemer geen interesse had. Van ALN kan naar het oordeel van het hof, gelet op de hiervoor uiteengezette pogingen die zij heeft ondernomen om werknemer te herplaatsen, niet gezegd worden dat zij geen inspanningen op dat vlak heeft verricht. Die inspanningen acht het hof voldoende om tot het oordeel te komen dat ALN aan haar inspanningsverplichting om werknemer te herplaatsen heeft voldaan. ALN had weliswaar proactiever kunnen handelen bij de functie van X die zij aan de advocaat van werknemer had gestuurd, en niet duidelijk is geworden waarom de functie van Y werknemer niet is aangeboden terwijl zij andere functies in het buitenland wel onder zijn aandacht bracht, maar daartegenover staat dat ALN zich in diverse langdurige gesprekken serieus de moeite heeft getroost werknemer te herplaatsen. Dat dit uiteindelijk niet is gelukt, heeft ook te maken met het feit dat werknemer niet openstond voor een functie die in het buitenland moest worden vervuld en die qua salaris niet minstens gelijk stond aan zijn huidige salaris en niet dezelfde complexiteit had. Bij het hof is het beeld ontstaan dat werknemer zich niet bereid heeft getoond om te opteren voor een andere functie dan die hij bekleedde, tenzij onder minstens vergelijkbare voorwaarden qua salaris en functie-inhoud. Dat is echter een verdergaande eis dan dat de functie aansluit bij zijn opleiding, ervaring en capaciteiten. Bovendien heeft werknemer diverse malen aangegeven een functie in het buitenland niet te ambiëren, omdat de sociale en financiële gevolgen te groot zijn. Indachtig deze voorkeuren heeft ALN serieus gezocht naar mogelijkheden en heeft zij op de persoon van werknemer gerichte pogingen gedaan om hem te herplaatsen. Het voorgaande leidt ertoe dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de a-grond.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:3679

Zaaknummer: 200.360.679

Rechters: A.A. van Rossum, R. Verkijk en R.J.A. Dil

Advocaten: mr. S.A. Poelman, C. Jacobs en R.K.A. Kop

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub b BW, 7:671b BW, 9 Ontslagregeling, 11 Ontslagregeling en 13 Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

Het hof oordeelt anders dan de kantonrechter dat het ontslag op staande voet onverwijld is verleend. De aan het ontslag ten grondslag gelegde verwijten vormen, ook samen, echter geen dringende reden voor ontslag.

Feiten

Werkneemster is sinds 2007 in dienst bij D-Reizen Retail B.V. (hierna: 'D-Reizen'). In juni en juli 2024 hebben werkneemster en haar echtgenoot een rondreis door de VS willen maken. Werkneemster heeft daarvoor via D-Reizen geboekt. Kort na aankomst in de VS is werkneemster ernstig ziek opgenomen in een ziekenhuis. Werkneemster en haar echtgenoot hebben de reis daarvoor moeten afbreken en aanspraak gemaakt op uitkeringen onder de reis- en annuleringsverzekering die zij bij Allianz hadden afgesloten. Op 2 september 2024 heeft werkneemster in het boekingssysteem van D-Reizen een overzicht gemaakt en bij Allianz ingediend. Daarna heeft werkneemster dat dossier in het systeem van D-Reizen geannuleerd. Op 19 juni 2025 werd werkneemster uitgenodigd voor een op 23 juni 2025 te houden gesprek in het hoofdkantoor. In dat gesprek met de financieel directeur en de bedrijfsjurist van D-Reizen werd zij geconfronteerd met een aantal bevindingen van D-Reizen over mogelijk oneigenlijk gebruik van het interne boekingssysteem. In drie gevallen had werkneemster boekingen gemaakt ten behoeve van de vennootschap van haar echtgenoot, waarvoor door die vennootschap was betaald. Die boekingen zijn vervolgens geannuleerd waarna het betaalde bedrag niet is terugbetaald aan de vennootschap maar aan de echtgenoot van werkneemster privé. In de brief waarmee D-Reizen het gesprek van die dag bevestigde, heeft D-Reizen ook melding gemaakt van nog drie andere dossiers waarover zij vragen had, waaronder het ingetrokken dossier van 2 september 2024. Op 7 juli 2025 is werkneemster door D-Reizen op staande voet ontslagen. De kantonrechter oordeelde dat de gestelde verzekeringsfraude met misbruik van de systemen van D-Reizen niet ernstig genoeg was voor ontslag op staande voet en dat het ontslag in verband met de restitutie voor de geannuleerde zakelijke boekingen niet onverwijld is gegeven.

Oordeel

Onverwijldheid

Het hof oordeelt als volgt. D-Reizen komt terecht op tegen het oordeel van de kantonrechter dat het ontslag ten aanzien van de restitutiekwesitie niet onverwijld is gegeven. Tijdens het onderzoek daarnaar kwam de kwesitie-Allianz naar voren en ten aanzien van het samenstel van deze aan het ontslag ten grondslag gelegde redenen heeft D- Reizen voldoende voortvarend onderzoek verricht, waarbij geen andere opvallende boekingen zijn gevonden en waarna ook voldoende voortvarend is overgegaan tot ontslag.

Dringende reden

Het hof oordeelt als volgt. In dit geval is sprake van een samengestelde dringende reden. Met betrekking tot de restitutiekwesitie is het verwijt van D-Reizen aan werkneemster dat zij na annulering van zakelijke boekingen ten behoeve van de vennootschap van haar echtgenoot de door het bedrijf betaalde kosten heeft laten terugstorten op de privérekening van haar echtgenoot. Tijdens de mondelinge behandeling bij het hof is besproken dat het Handboek, waarnaar D-Reizen voor de werkwijze verwijst, op het punt van zakelijke klanten omstreeks 2018 is aangepast. D-Reizen heeft niet kunnen onderbouwen dat werkneemster hierover destijds is geïnformeerd en/of dat aan dit punt ook nadien actief aandacht is besteed. D-Reizen heeft alleen gewezen op het bestaan van het Handboek als bron voor de te hanteren werkwijze. Daarmee is onvoldoende duidelijk geworden dat werkneemster op de hoogte was van de verlangde werkwijze bij zakelijke klanten en dat haar kan worden verweten dat zij anders handelde. De restitutiekwesitie vormt daarmee geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Het hof oordeelt dat werkneemster niet goed heeft gehandeld door het overzicht van alle boekingen samen te brengen in één document dat bij een argeloze lezer de schijn kan wekken dat D-Reizen bemiddeld heeft bij alle daarop voorkomende boekingen. Dat werkneemster ook de bedoeling had om met behulp van dit document verzekeringsfraude te plegen is echter onvoldoende aannemelijk in het licht van de eerdere correspondentie met Allianz. Het hof betreft bij de beoordeling van de handelwijze van werkneemster haar medische situatie van destijds. Daarbij kwam nog de onduidelijkheid over de afhandeling van de in de VS gemaakte ziektekosten, waarvoor werkneemster zeer hoge rekeningen kreeg. Het is goed voorstelbaar dat werkneemster in die omstandigheden minder doordracht heeft gehandeld. Ontslag op staande voet is een te zware sanctie voor wat in de kwesitie-Allianz is gebeurd. Dat laatste geldt ook voor de twee kwesities in onderlinge samenhang beschouwd. Het ontslag op staande voet is ten onrechte verleend. Aan werkneemster komt een billijke vergoeding toe.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:3463

Zaaknummer: 200.366.687

Rechters: M.E.L. Fikkers, A.A. van Rossum en A. Elgersma

Advocaten: S. Rötseid en A.C. Soetens

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Omdat in een eerder vonnis van de kantonrechter al is beslist over de verlofaanspraken tot einde dienstverband (gezag van gewijsde), wordt de vordering van werknemster tot uitbetaling van verlof opgebouwd tijdens slapend dienstverband afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 28 januari 2013 in dienst getreden bij de Stichting Hoger Beroeps Onderwijs Haaglanden (hierna: 'HHS'). Op 29 januari 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Vanaf 27 januari 2020 heeft werkneemster een WGA-uitkering ontvangen. Bij verzoekschrift van 2 december 2022 heeft HHS de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Bij beschikking van 10 februari 2023 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 mei 2023 ontbonden op de grond. Tegen deze beschikking heeft werkneemster hoger beroep ingesteld. Het gerechtshof Den Haag is in zijn beschikking van 26 maart 2024 tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2023 gekomen. Tussen partijen is vervolgens een geschil ontstaan over de eindafrekening. Bij dagvaarding van 22 mei 2024 heeft werkneemster gevorderd dat HHS wordt veroordeeld tot betaling van door haar genoemde bedragen ter zake van de eindafrekening van vakantiedagen, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, vermeerderd met wettelijke verhoging, rente en (proces)kosten. De kantonrechter heeft in zijn vonnis van 19 december 2024 het saldo van door werkneemster opgebouwde en nog niet door HHS uitbetaalde verlofuren per einde dienstverband vastgesteld en het tarief waartegen deze verlofuren moeten worden uitbetaald. In deze procedure maakt werkneemster aanspraak op de wettelijke vakantiedagen opgebouwd in de periode van 30 januari 2020 tot aan het einde van het dienstverband op 1 juni 2023.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het meest verstrekkende verweer van HHS bestaat uit het beroep op de kracht en het gezag van gewijsde van het vonnis van 19 december 2024. In artikel 236 lid 1 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) is bepaald dat beslissingen die de rechtsbetrekking in geschil betreffen en zijn vervat in een in kracht van gewijsde gegaan

vonnis, in een ander geding tussen dezelfde partijen bindende kracht hebben. Het gezag van gewijsde staat eraan in de weg dat dezelfde vordering opnieuw wordt ingesteld, ook als er nieuw bewijsmateriaal beschikbaar is of de grondslag nader is onderbouwd met aanvullende feiten. Vast staat dat het vonnis van de kantonrechter van 19 december 2024 in kracht van gewijsde is gegaan. Het vonnis van 19 december 2024 kan niet anders worden begrepen dan dat daarin alle verlofaanspraken van werknemster op HHS tot het einde van het dienstverband zijn vastgesteld. Het gaat immers in de beoordeling over aanspraken per einde dienstverband en in de beslissing over een eindafrekening van vakantiedagen. Dat bestrijkt de gehele periode dat het dienstverband heeft geduurd tot het einde per 1 juni 2023. Dat partijen er in die procedure van uit zijn gegaan dat er geen verlof is opgebouwd na het verstrijken van de loondoorbetalingsperiode van 104 weken is daarbij niet van belang. De kantonrechter oordeelt dat in het vonnis van 19 december 2024 al is beslist over de verlofaanspraken van werknemster tot het einde van haar dienstverband en dat die beslissing partijen bindt zodat de vorderingen van werknemster in deze procedure zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:16924

Zaaknummer: 2005853\ RL EXPL 25-23149

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: W.A. van Mourik en M. De Vries

Wetsartikelen: 236 Rv

RECHTSPRAAK

Aansprakelijkheid ex artikel 7:658 lid 4 BW: met voldoende mate van zekerheid is komen vast te staan dat opdrachtnemer op het platdak van de aanbouw is gevallen. Deze werkzaamheden hebben plaatsgevonden in de context van de bedrijfsuitoefening van opdrachtgever.

Feiten

In juni 2020 werkte opdrachtgever vanuit zijn eenmanszaak in opdracht van de particuliere eigenaar aan de ruwbouw van een te realiseren nieuwbouwwoning. Ter uitvoering van zijn opdracht heeft opdrachtgever andere zelfstandigen in zijn opdracht werkzaamheden laten verrichten, onder wie opdrachtnemer. Op vrijdag 26 juni 2020 is opdrachtnemer ten val gekomen. Opdrachtgever heeft hem in zijn werkbuis naar de eerste hulp gebracht, waar is geconstateerd dat zijn beide enkels zijn verbrijzeld. Opdrachtnemer is meerdere malen geopereerd. Opdrachtgever heeft de val van opdrachtnemer niet gemeld bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (hierna: arbeidsinspectie). Dat heeft de moeder van opdrachtnemer alsnog gedaan op 21 september 2020. De arbeidsinspectie heeft vervolgens onderzoek verricht en op 18 juli 2022 proces-verbaal opgemaakt van haar bevindingen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg opdrachtnemer in het tussenvonnis opgedragen te bewijzen dat hij tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden van het dak van de te bouwen woning is gevallen. In het eindvonnis heeft de kantonrechter geoordeeld dat opdrachtnemer daarin is geslaagd en heeft hij de vorderingen van opdrachtnemer toegewezen. De bedoeling van het hoger beroep van opdrachtgever tegen het eindvonnis is dat de toegewezen vorderingen alsnog worden afgewezen.

Oordeel

Partijen twisten over de vraag waar en op welke wijze opdrachtnemer op de bouwplaats ten val is gekomen en of dat tijdens of na het uitvoeren van zijn werkzaamheden is gebeurd. Opdrachtnemer stelt dat hij uit de linker uitsparing aan de achterzijde van het schilddak op het platdak van de aanbouw is gevallen. Opdrachtgever heeft dat betwist. Het dossier bevat verschillende getuigenverklaringen. De stelling van opdrachtnemer vindt allereerst steun in de

verklaringen van de kraanmachinist. Ook de hulpkracht die door opdrachtnemer was ingehuurd, heeft verklaard dat er op de bovenste verdieping een pallet naar binnen werd gehesen, reden waarom opdrachtnemer daar volgens hem heen was gegaan. Dat opdrachtnemer terecht is gekomen op het platdak van de aanbouw, vindt eveneens steun in de verklaringen van de hulpkracht en ook die van de buurvrouw. Het hof stelt vast dat uiteindelijk alleen nog door opdrachtgever wordt verklaard dat opdrachtnemer op een andere plek ten val is gekomen. Dat opdrachtnemer zelf wisselend over de toedracht heeft verklaard – bij de eerste hulp dat hij van een keukentrapje zou zijn gevallen en tijdens een barbecue dat hij een geintje had willen uithalen en ook zou hebben geprobeerd een schadevergoeding bij de aansprakelijkheidsverzekeraar van zijn moeder te claimen –, doet niet af aan de bewijskracht van de hiervoor aangehaalde getuigenverklaringen. Hoewel opdrachtgever kan worden toegegeven dat er onduidelijkheden blijven bestaan over waar in de uitsparing opdrachtnemer heeft gestaan en hoe hij daaruit is gevallen en op zijn voeten heeft kunnen landen, ligt het niet op de weg van opdrachtnemer om de precieze toedracht aan te tonen. Een onzekere toedracht komt – mits aannemelijk is dat de schade is opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden, hetgeen hier het geval is – voor risico van de opdrachtgever. Het hof is van oordeel dat met voldoende mate van zekerheid is komen vast te staan dat opdrachtnemer, zoals hij stelt, op het platdak van de aanbouw is gevallen terwijl hij bezig was met hand- en spandiensten voor de hijswerkzaamheden en hij dus schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden.

De vervolgvraag die beantwoord moet worden is of opdrachtnemer deze werkzaamheden heeft verricht in de uitoefening van het bedrijf van opdrachtgever. Tijdens de mondelinge behandeling bij het hof heeft opdrachtgever verklaard dat hij degene is geweest die alle giboblokken heeft besteld en dat hij de kraanmachinist heeft ingehuurd en betaald om onder meer die blokken in de woning te hijsen voordat het dak gesloten was. Ook als de kraanmachinist en opdrachtnemer uit eigen beweging de pallet in de dakuitsparing hebben gehesen, is dat gebeurd in de context van de bedrijfsuitoefening van opdrachtgever. Dat betekent dat opdrachtgever aansprakelijk is voor de schade die opdrachtnemer als gevolg van de val heeft geleden en nog lijdt. Opdrachtgever doet immers geen beroep op de uitzonderingssituaties uit artikel 7:658 lid 2 en lid 1 BW. Opdrachtgever is dan ook gehouden om de schade van opdrachtnemer te vergoeden. Het hof is het met opdrachtgever eens dat de schade op dit moment om die reden nog niet kan worden begroot, zodat de verwijzing naar de schadestaatprocedure aangewezen blijft. Het hof bekrachtigt het eindvonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:3976

Zaaknummer: 200.350.189

Rechters: M.J.P. Heijmans, A.A. van Rossum en A.C.M. Kuypers

Advocaten: A.K. Doornbosch en S.W. Polak

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst op verzoek van internationaal chauffeur ontbonden. Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Tot tweemaal toe opleggen van loonopschorting verdient geen schoonheidsprijs, maar dit haalt hoge lat van ernstige verwijtbaarheid niet.

Feiten

Werknemer werkt sinds 1 maart 2022 bij Den Hartogh Trucking B.V. (hierna: Den Hartogh) als internationaal chauffeur. Op 6 januari 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Hij stelt dat de arbeidsrelatie sindsdien door toedoen van Den Hartogh duurzaam en onherstelbaar is verstoord, omdat Den Hartogh een ingrijpende beleidswijziging rond de pauzestaffel heeft doorgevoerd en de bezwaren van werknemer daartegen heeft genegeerd. Daarnaast heeft Den Hartogh volgens werknemer de adviezen van de bedrijfsartsen onvoldoende opgevolgd, herhaaldelijk en langdurig het loon van werknemer opgeschort en die loonmaatregelen als drukmiddel gebruikt in onderhandelingen over een vaststellingsovereenkomst en mediation. Volgens werknemer heeft dat geleid tot forse psychische klachten, langdurige arbeidsongeschiktheid en een volledige vertrouwensbreuk. Daarom verzoekt werknemer de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW te ontbinden en Den Hartogh te veroordelen een transitievergoeding en een billijke vergoeding te betalen. Den Hartogh erkent dat sprake is van een duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding en verzet zich niet tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Met de andere verzoeken van werknemer is Den Hartogh het niet eens.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit het standpunt van werknemer volgt dat er wat hem betreft geen enkel draagvlak meer is voor een verdere samenwerking tussen partijen. Daarmee ontbreekt al elk perspectief op een zinvolle continuering van de arbeidsovereenkomst, waarmee de noodzaak voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst gegeven is. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Vervolgens moet de vraag worden beantwoord of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of

nalaten van Den Hartogh. Volgens werknemer is de verstoring van de arbeidsrelatie onder meer veroorzaakt door de wijze waarop Den Hartogh een ingrijpende wijziging van haar beleid in het kader van de pauzestafel heeft doorgevoerd en door de bezwaren van werknemer daartegen te negeren. De kantonrechter is van oordeel dat het hier om een relatief geringe wijziging gaat. Voor zover al aangenomen kan worden dat Den Hartogh op dit punt een verwijt kan worden gemaakt, wordt in de gegeven omstandigheden in elk geval niet de hoge drempel gehaald om aan te kunnen nemen dat Den Hartogh ernstig verwijtbaar jegens werknemer heeft gehandeld. Uit overgelegde e-mails volgt voorts dat Den Hartogh uitvoerig inhoudelijk op de bezwaren van werknemer heeft gereageerd. Werknemer stelt verder dat Den Hartogh de adviezen van de bedrijfsarts niet heeft opgevolgd, nadat hij zich op 6 januari 2025 had ziekgemeld. Uit de overgelegde stukken blijkt naar het oordeel van de kantonrechter echter dat Den Hartogh de adviezen van de bedrijfsarts genoegzaam heeft opgevolgd. Ten slotte heeft werknemer aangevoerd dat Den Hartogh herhaaldelijk en langdurig de loonbetaling van werknemer heeft opgeschort en die loonmaatregelen als drukmiddel heeft gebruikt in onderhandelingen over een vaststellingsovereenkomst en mediation. Vast staat dat Den Hartogh tweemaal een loonopschorting heeft doorgevoerd. De kantonrechter is van oordeel dat Den Hartogh in beide gevallen voldoende reden had om tot het opleggen van een loonmaatregel over te gaan. De kantonrechter is wel van oordeel dat Den Hartogh door het tot tweemaal toe opleggen van een loonmaatregel weinig rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden met werknemer. Voldoende gebleken is immers dat werknemer als sinds 2023 kampte met problemen in de privésfeer, waardoor hij meerdere keren volledig is uitgevallen. Den Hartogh was sinds 2023 op de hoogte van de (privé)problemen van werknemer en de daarmee gepaard gaande psychische klachten. Van Den Hartogh had in de gegeven omstandigheden als werkgeefster mogen worden verwacht dat zij zich empathischer zou opstellen jegens werknemer, alvorens direct en tot tweemaal toe een ingrijpende maatregel als de opschorting van de loonbetaling op te leggen. Van haar had een de-escalerender houding mogen worden verwacht. Het voorgaande is echter onvoldoende om de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid te halen. Den Hartogh hoeft geen transitievergoeding en billijke vergoeding te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5196

Zaaknummer: 12006603 VZ VERZ 25-7176

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: T. van Liempd en M. Westhoeve

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

De vraag is of werknemer in strijd heeft gehandeld met het geheimhoudingsbeding en de bepaling in de arbeidsovereenkomst om zorgvuldig om te gaan met de relaties van werkgeefster.

Feiten

Werknemer werkte vanaf 1 januari 2025 bij Sportpersoneel B.V. als sportbegeleider op basis van een arbeidsovereenkomst van 10 maanden. Sportpersoneel wilde dit contract niet verlengen. Daarop heeft werknemer op 18 juli 2025 gemailld dat hij ergens anders wil gaan werken en daarom eerder bij Sportpersoneel wil stoppen. De arbeidsovereenkomst is hierdoor op 1 september 2025 geëindigd. Vanaf 1 september 2025 werkt werknemer bij Sportprofessional. Volgens Sportpersoneel werkt werknemer daar voor dezelfde opdrachtgevers als waarvoor hij werkte toen hij in dienst was bij Sportpersoneel en handelt hij daardoor in strijd met twee artikelen uit de arbeidsovereenkomst: de geheimhoudingsplicht en het meenemen van opdrachtgevers. Werknemer zou vertrouwelijke informatie hebben gedeeld met zijn nieuwe werkgeefster en hij zou ook opdrachtgevers van Sportpersoneel hebben meegenomen. Per artikel eist Sportpersoneel een boete van € 7.500. Sportpersoneel eist ook dat werknemer € 1.629,68 betaalt, omdat hij tijdens zijn dienstverband te weinig uren heeft gewerkt. Werknemer erkent dat hij voor dezelfde opdrachtgevers werkt(e), maar betwist dat hij daardoor in strijd handelt met een artikel uit de arbeidsovereenkomst. Hij voert verder aan dat hij zich altijd beschikbaar heeft gehouden om al zijn uren te werken en daarom betwist hij dat hij enig bedrag aan Sportpersoneel hoeft te betalen.

Oordeel

De geheimhoudingsplicht en het meenemen van opdrachtgevers

De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van schending van de geheimhoudingsplicht. Werknemer mocht tijdens zijn sollicitatie aangeven voor welke opdrachtgevers hij werkte. Het noemen van de namen van een kinderdagverblijf en een basisschool werd niet gezien als vertrouwelijke informatie. Werknemer hoefde niet te begrijpen dat deze informatie vertrouwelijk was, omdat Sportpersoneel niet had uitgelegd

waarom dit wel vertrouwelijk zou zijn. Op dit punt ontbrak het aan een specifiek opgelegde geheimhoudingsplicht. De stelling van Sportpersoneel dat werknemer tegen zijn nieuwe werkgeefster had gezegd dat hij twee opdrachtgevers zou meenemen acht de kantonrechter onvoldoende onderbouwd. Ook geldt dat opdrachtgevers zelf mogen bepalen met wie zij willen samenwerken. Nu er geen sprake is van het in strijd handelen met de bepalingen in de arbeidsovereenkomst is werknemer geen contractuele boete verschuldigd.

Terugbetaling minuren

De minder gewerkte uren dan contractueel overeengekomen hoeft werknemer niet terug te betalen omdat (i) hij zich beschikbaar had gehouden om te komen werken, (ii) Sportpersoneel werknemer onvoldoende werk had aangeboden en (iii) het in beginsel de verantwoordelijkheid van Sportpersoneel is om voldoende werkuren beschikbaar te stellen. Alle vorderingen van Sportpersoneel worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:7056

Zaaknummer: 12054548 CV EXPL 26-153

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: A. Robustella en E. Huijser

Wetsartikelen: 7:628 BW en 237 Rv

RECHTSPRAAK

Verzoek werkneemster om toekenning van diverse vergoedingen na een ontslag op staande voet.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 2024 voor bepaalde tijd in dienst bij Het Stedelijk Lyceum Enschede (hierna: Het Stedelijk) in de functie van docente LB binnen de Internationale Schakelklas (ISK) met een loon van € 2.407,23 bruto per maand exclusief emolumenten bij een arbeidsomvang van 0,6 fte. Naast haar werk als docente volgde zij een universitaire deeltijdopleiding tot docente Nederlands. Omstreeks juni 2025 zijn de werkdagen van werkneemster gewijzigd, omdat zij ten behoeve van haar opleiding in de periode van 7 oktober 2025 tot 31 januari 2026 stage ging lopen. Met ingang van 8 oktober 2025 heeft zij zich arbeidsongeschikt gemeld voor haar werkzaamheden bij Het Stedelijk. In de probleemanalyse en de verschillende daarop volgende spreekuurrapportages oordeelt de bedrijfsarts dat er geen sprake is van benutbare mogelijkheden. Het Stedelijk vraagt aan de Arbodienst of werkneemster ook haar studie op pauze heeft gezet. De Arbodienst heeft daarop gereageerd dat werkneemster daar in alle gesprekken naar is gevraagd en dat zij doet voorkomen dat ze zowel haar studie als stage helemaal op pauze heeft gezet, maar dat de Arbodienst dat niet kan controleren. Het Stedelijk heeft medio februari 2026 een brief naar werkneemster gestuurd waarin het aangaf dat werkneemster ondanks de aan de bedrijfsarts verstrekte informatie tijdens haar ziekte wel haar stagewerkzaamheden heeft verricht. Werkneemster had Het Stedelijk daarover moeten informeren met als gevolg dat zij geen recht had op het loon over de periode 25 augustus 2025 tot en met 31 januari 2026. In maart 2026 volgt er een gesprek tussen partijen. Aan de hand van de inhoud van dit gesprek heeft Het Stedelijk nog vervolcontact gehad met de bedrijfsarts. Op 4 maart 2026 is werkneemster op staande voet ontslagen, onder meer omdat zij heeft verzwegen en/of gelogen dat zij tijdens haar arbeidsongeschiktheid stage liep. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding toe te kennen van € 28.000 bruto. Verder verzoekt zij om Het Stedelijk te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Volgens werkneemster is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat er geen sprake is van een dringende reden, het ontslag op staande voet niet proportioneel is en de dringende reden niet onverwijld is medegedeeld.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet geen stand houdt. Allereerst omdat de stage al was begonnen voor de ziekmelding en het verwijt van Het Stedelijk dat zij tijdens de ziekmelding met de stage was begonnen dan ook niet correct is. Vervolgens is het aan de bedrijfsarts om te beoordelen of iemand ondanks ziekte nog bepaalde activiteiten of stagewerkzaamheden kan verrichten. Het Stedelijk heeft ook onvoldoende aangetoond dat werkneemster heeft gelogen tegen de Arbodienst en/of bewust informatie heeft achtergehouden. Uit overgelegde stukken van het revalidatiecentrum blijkt naar het oordeel van de kantonrechter dat werkneemster juist openheid van zaken heeft gegeven over haar stageactiviteiten. Zelfs als zou komen vast te staan dat werkneemster een onjuiste voorstelling van zaken heeft gegeven aan Het Stedelijk over de voortzetting van de stage na 8 oktober 2025, dan is er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van rechtsgeldig ontslag op staande voet. Hierbij is van belang dat een ontslag op staande voet een uiterste middel is en rekening gehouden dient te worden met onder meer de persoonlijke omstandigheden van werkneemster. Naast de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 3.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:3652

Zaaknummer: 12208841 \ EJ VERZ 26-144

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: M.J.J. van Geel en H. Eillert

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:681 BW en 223 Rv

RECHTSPRAAK

Ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen docent en onderwijsinstelling omdat een adequate communicatie en afstemming niet meer mogelijk was en dit een vereiste is voor de vruchtbare uitoefening van de onderwijstaken. Ontbindingsverzoek terecht toegewezen.

Feiten

Werknemer is tandarts en werkt daarnaast sinds 1990 voor 5,5 uur per week bij werkgeefster als docent aan de mbo-opleiding tot tandartsassistente. Gedurende het schooljaar 2022-2023 zijn er bij werknemer onduidelijkheden ontstaan over de (nieuwe) wijze van lesgeven bij werkgeefster. Hierover hebben partijen meerdere keren gesproken. Op 15 mei 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld bij zijn leidinggevende. De leidinggevende heeft direct bij werknemer geïnformeerd wat er aan de hand is. Omdat werknemer hier niet op had gereageerd, heeft de leidinggevende de volgende dag een bezoek gebracht aan de tandartspraktijk van werknemer. Hij heeft onder andere gevraagd aan de assistente gevraagd wat er aan de hand was en of zij een idee had van hoe lang werknemer weg zou zijn. Werknemer heeft vervolgens zijn onvrede over deze gang van zaken geuit richting werkgeefster. Op 24 mei 2023 is werknemer weer aan het werk gegaan. Vervolgens corresponderen partijen over de gang van de zaken omtrent de ziekmelding van werknemer. Werknemer verzoekt meermaals om de regels die gelden bij een ziekmelding en verzoek de leidinggevende meermaals om een afspraak. Op 20 juni 2023 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld voor de rest van het schooljaar. Op 21 juli 2023 heeft werknemer de bedrijfsarts bezocht. Deze constateerde dat geen sprake was van ziekte, maar van een verstoorde arbeidsverhouding. Begin december 2023 is de daarna begonnen mediation beëindigd zonder dat partijen tot een oplossing zijn gekomen. Op 11 december 2023 heeft werkgeefster werknemer bericht dat zij er geen vertrouwen in had dat partijen tot een oplossing zouden kunnen komen. In eerste aanleg heeft werkgeefster de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden en werkgeefster veroordeeld aan werknemer een transitievergoeding te betalen. Werknemer is in

hoger beroep gegaan en heeft in hoger beroep primair verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te herstellen en subsidiair werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Uit de door beide partijen overgelegde producties blijkt dat er in het schooljaar 2022-2023 bij zowel werknemer als werkgeefster onvrede en irritaties waren over de wijze waarop de onderwijstaak door werknemer moest worden ingevuld. Uit de overgelegde e-mails blijkt ook dat beide partijen vonden dat de andere partij weinig moeite deed om onduidelijkheden en irritaties weg te nemen. Vast staat dat als gevolg hiervan de arbeidsverhouding - zeker nu sprake was van onderwijsvernieuwing en andere lesmethodes die juist een nadere afstemming vereisten - onder druk kwam te staan. Na de ziekmelding door werknemer op 15 mei 2023 en het daaropvolgende bezoek van de leidinggevende aan diens tandartspraktijk op 16 mei 2023 is zelfs helemaal geen sprake meer geweest van een enige (vak)inhoudelijke communicatie. Daar komt bij dat ook de bedrijfsarts heeft vastgesteld dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Vervolgens is de mediation zonder resultaat geëindigd. De communicatie tussen partijen is daarna niet verbeterd; de impasse is niet doorbroken. Daarmee is sprake van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgeefster niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Voor een vruchtbare uitoefening van diens onderwijstaken door werknemer is immers vereist dat er sprake is van (enige) adequate communicatie en afstemming tussen werknemer en zijn leidinggevende/teamvoorzitter. Die afstemming stond tijdens het schooljaar 2022-2023 al onder druk en inhoudelijke communicatie is vanaf 15 mei 2023 niet meer mogelijk. Dat werkgeefster zich onvoldoende heeft ingespannen om de verstoorde verhouding te herstellen is niet gebleken. Integendeel, het hof leidt met de kantonrechter uit de mailwisseling af dat het werknemer is die weigert in constructief overleg te treden met de leidinggevende. Werknemer stelt verder nog dat werkgeefster de verstoorde arbeidsverhouding heeft gecreëerd met het enige doel om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen. Hij wijst hiervoor op het onaangekondigde bezoek aan de tandartspraktijk waarbij de leidinggevende de assistente heeft bevraagd over de ziekmelding van werknemer. Het hof constateert in dat kader dat gesteld noch gebleken is dat er aan de zijde van werkgeefster andere beweegredenen om de tandartspraktijk van werknemer te bezoeken zijn geweest dan wat de leidinggevende daarover in haar mailwisseling met werknemer heeft aangegeven, namelijk dat zij in de buurt was en zich zorgen maakte om werknemer. Daarmee kan niet gezegd worden dat werkgeefster met dit bezoek aanstuurde op een verstoorde arbeidsverhouding met als doel de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dit blijkt ook niet uit de houding van de leidinggevende na dit bezoek waarbij zij met werknemer in gesprek wilde over het voorval. Het was juist werknemer die de

verhoudingen op scherp zette en weigerde in gesprek te gaan. Het hof concludeert derhalve dat op 11 december 2023 sprake was van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Er is niet gebleken van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster dat geleid heeft tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het hof bekrachtigt daarom de beschikking van de rechtbank.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2716

Zaaknummer: 200.348.963/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, J.W. van Rijkom en mr. G.F.A.M. de Graauw

Advocaten: M.R. Meulenbergh-Ten Hoor en C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door zich schuldig te maken aan ontoelaatbare belangenverstrengeling.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2024 in dienst getreden van werkgeefster. Op 11 maart 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van dezelfde datum is het volgende vermeld: “Hierbij beëindigen wij de arbeidsovereenkomst per direct. Reden is dat u in opspraak bent geraakt in meerdere zaken over oplichting en fraude zonder dat u ons daar over informeerde (...). De in opspraak geraakte zaak in [plaats] richt ons directe schade aan in onze bedrijfsvoering. Daarnaast is meerdere malen door afdeling HR gevraagd en gemaild naar uw ID gegevens. U heeft deze tot op heden niet verstrekt, het blijkt dat de naam op de loonstrook niet overeenkomt met de persoon waar u zich voor uitgeeft (...) Op uw verzoek heeft u in december 2024 een auto aangeschaft. Een BMW (...), waar u destijds heeft aangegeven de aanbeting niet te kunnen voldoen, waarmee uw werkgever hiervoor akkoord heeft gegeven en deze heeft betaald en dat na aanbeting vanwege de bijtelling en conform arbeidsovereenkomst de lease na uw onderneming overgaat [X] B.V. Dit is tot op heden niet gebeurd. In de arbeidsovereenkomst staat duidelijk dat er geen auto van de zaak beschikbaar is gesteld (...). Daarnaast heeft [Y] B.V. aangegeven dat u als vertegenwoordiger tekenbevoegd zou zijn namens [Z] B.V. K Zie teken document mail adres (...), hiervan was de heer [A] niet op de hoogte (bijlage E).” De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd. Het tegenverzoek van werkgeefster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is toegewezen op de e-grond.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het hof oordeelt als volgt. Ten aanzien van het ontslag op staande voet ligt in hoger beroep alleen nog de vraag voor of het afsluiten van het financieringscontract/leasecontract ten behoeve van een auto (BMW) op naam van Z B.V. een dringende reden voor een ontslag op staande voet oplevert. Of partijen, in afwijking van de arbeidsovereenkomst, zijn

overeengekomen dat werknemer een leaseauto zou krijgen en dat het leasecontract met (impliciete) instemming van werkgeefster is, kan in het midden blijven. Uit de processtukken en uit hetgeen op de mondelinge behandeling bij het hof naar voren is gekomen, blijkt immers dat al in januari 2025 bij B bekend was dat werknemer een leasecontract op naam van Z B.V. had afgesloten. Pas op 11 maart 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, terwijl werkgeefster dus al in januari 2025 op de hoogte was van de reden die zij aan het ontslag op staande voet ten grondslag legt. Werkgeefster heeft niet gesteld dat zij in die tussenliggende periode nog nader onderzoek naar dit verwijt moest doen en zo ja, waarom dat zo lang moest duren, zodat zij te lang heeft gewacht met het geven van het ontslag. De conclusie is dan ook dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven en om die reden geen stand kan houden.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Werkgeefster heeft aan haar verzoek tot ontbinding op basis van de e-grond ten grondslag gelegd dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan belangenverstrengeling bij de uitoefening van zijn taken als werknemer van werkgeefster. Werknemer heeft met zijn vennootschap X B.V. een overeenkomst gesloten met C B.V. waarbij X B.V. een provisie van € 80.000 zou ontvangen als deze bakkerijketen door werkgeefster zou worden overgenomen. Het hof is van oordeel dat werknemer zich aan ontoelaatbare belangenverstrengeling heeft schuldig gemaakt bij het bedingen van een provisie als de verkoop van de bakkerij aan werkgeefster zou doorgaan. Met het 'dienen van twee heren' heeft werknemer verwijtbaar gehandeld, zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:3462

Zaaknummer: 200.363.601

Rechters: A.A. van Rossum, M.E.L. Fikkers en A. Elgersma

Advocaten: F.B.A.M. van Oss en A. Hofman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Tandartsassistente is ten onrechte en zonder opgave van redenen op staande voet ontslagen en heeft recht op billijke vergoeding van € 1.800 bruto.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 2025 als tandartsassistente in dienst bij werkgeefster. Partijen hebben een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten tot 1 september 2025. Deze arbeidsovereenkomst is vervolgens verlengd tot 1 september 2026. In november 2025 hebben partijen met elkaar gesproken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Vervolgens hebben partijen op 5 december 2025 een vaststellingsovereenkomst ondertekend en afgesproken dat het dienstverband zou eindigen op 31 december 2026. Werkneemster heeft op 17 december 2025 de vaststellingsovereenkomst ontbonden. Zij is op diezelfde dag door werkgeefster op staande voet ontslagen. Werkneemster berust in het ontslag, maar verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat werkgeefster niet heeft voldaan aan de formele eisen die voor een ontslag op staande voet gelden, alleen al omdat geen sprake is van een dringende reden. Dat betekent dat vaststaat dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Werkneemster maakt aanspraak op een billijke vergoeding van € 11.629,80 bruto. Zij gaat er daarbij onder meer van uit dat zij tot 1 september 2026 bij werkgeefster zou hebben gewerkt. Dit vindt de kantonrechter echter niet aannemelijk. Uit het procesdossier volgt dat de arbeidsrelatie tussen partijen voorafgaand aan het ontslag al in aanzienlijke mate was verstoord. Op geen enkele wijze is gebleken dat er nog sprake was van een vertrouwensbasis op grond waarvan een langere en vruchtbare samenwerking nog mogelijk zou zijn geweest. De kantonrechter acht het niet aannemelijk dat het dienstverband nog langer dan enkele maanden had geduurd. Voorts weegt de kantonrechter mee dat er sprake is van een zeer kort dienstverband, namelijk van 1 juni 2025 tot 17 december 2025. Daarnaast betreft de kantonrechter bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding dat de

billijke vergoeding ook een afschrikwekkende werking mag hebben, in die zin dat werkgeefster op de noodzaak wordt gewezen haar gedrag in eventuele volgende, soortgelijke gevallen aan te passen. Dit alles afwegende vindt de kantonrechter een billijke vergoeding van € 1.800 bruto passend en redelijk. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van voornoemd bedrag. Ook dient zij de transitievergoeding van € 442 bruto en een gefixeerde schadevergoeding van € 990,72 bruto aan werkneemster te voldoen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:11500

Zaaknummer: 12103238 \ EJ VERZ 26-70605

Rechters: I.D. Bellaart

Advocaten: N.M. Fakiri en H.E. Sluis

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vermeende fraude met de urenregistratie houdt geen stand. Zelfs indien werknemer uren onjuist heeft verwijderd, rechtvaardigt dat onder de gegeven omstandigheden geen ontslag op staande voet. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 100.000 en moet een rectificatie sturen aan de collega's van werknemer.

Feiten

Werknemer is ruim zeventien jaar in dienst bij werkgever en vervult ten tijde van het ontslag de functie van supermarktmanager. Werkgever ontslaat hem op 5 januari 2026 op staande voet, omdat hij volgens werkgever heeft gefraudeerd met de urenregistratie door gewerkte zogenoemde 'zwarte' uren uit het systeem te verwijderen. Werknemer betwist de beschuldigingen en stelt dat hij uitsluitend 'rode' uren verwijderde die wegens onvolledige of foutieve registraties niet door het systeem werden geaccepteerd en dat eventuele onjuistheden steeds werden gecorrigeerd. Werknemer berust in het ontslag, maar stelt dat er geen sprake is van een dringende reden en verzoekt onder meer een billijke vergoeding, een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding, achterstallig loon en rectificatie van een intern bericht waarin hij van fraude wordt beschuldigd. Werkgever verzoekt afwijzing van de verzoeken en vordert in tegenverzoek een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig, omdat geen sprake is van een dringende reden. Werkgever heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer heeft gefraudeerd met de urenregistratie. Het interne onderzoek is onvoldoende deugdelijk en niet sluitend, terwijl werknemer daarbij niet is betrokken. Evenmin is komen vast te staan dat hij zogenoemde 'zwarte' in plaats van 'rode' uren heeft verwijderd. Ook indien werknemer ten onrechte uren zou hebben verwijderd, rechtvaardigt dat onder de gegeven omstandigheden geen ontslag op staande voet. Daarbij weegt mee dat werknemer ruim zeventien jaar goed heeft gefunctioneerd, van kwade opzet of schade niet is

gebleken en een waarschuwing of begeleiding meer voor de hand had gelegen. Ook de overige verwijten leveren geen dringende reden op. De kantonrechter kent werknemer een billijke vergoeding van € 100.000 bruto toe, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met zijn lange dienstverband, het aanzienlijke inkomensverlies en de verwachting dat de arbeidsovereenkomst zonder het ontslag nog geruime tijd zou hebben voortgeduurd. Daarnaast worden een transitievergoeding van € 36.950,62 bruto, een gefixeerde schadevergoeding van € 30.928,81 bruto en de wettelijke verhoging en rente over te laat betaalde loonbestanddelen toegewezen. Ook wordt werkgever veroordeeld een rectificatie te sturen aan dezelfde interne appgroep waarin werknemer eerder ten onrechte van fraude werd beschuldigd. Het tegenverzoek van werkgever tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:6745

Zaaknummer: 12125346 VZ VERZ 26-774

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: P.F. Wolbers en A van Kerkhof

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

RECHTSPRAAK

Ondanks ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster wordt geen billijke vergoeding toegekend. Na een eerder onterecht ontslag op staande voet stelt de kantonrechter de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding vast.

Feiten

Werknemer is voor bepaalde tijd in dienst bij werkgeefster. Bij een eerdere tussenbeschikking is geoordeeld dat werkgeefster werknemer ten onrechte op staande voet heeft ontslagen. In de onderhavige procedure twisten partijen nog over de hoogte van de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding en over de vraag of werknemer aanspraak heeft op een billijke vergoeding. Daarbij verschillen zij onder meer van mening over de vraag of de ontvangen bonussen en het mobiliteitsbudget bij de berekening van de vergoedingen moeten worden betrokken en welke schadeposten voor vergoeding in aanmerking komen. Werknemer verzoekt daarnaast vergoeding van de werkelijke proceskosten. Werkgeefster verzoekt afwijzing van de resterende verzoeken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor de berekening van de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding wordt naast het maandsalaris rekening gehouden met de gemiddelde maandelijke bonus, berekend over de gehele duur van het dienstverband, omdat deze een structureel onderdeel van het loon vormt. Het mobiliteitsbudget wordt buiten beschouwing gelaten, omdat dit een reiskostenvergoeding is en geen looncomponent. De transitievergoeding wordt vastgesteld op € 2.976,04 bruto en de gefixeerde schadevergoeding op € 4.565,70 bruto. Hoewel werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werknemer ten onrechte op staande voet te ontslaan, bestaat geen aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Daarbij weegt mee dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kort daarna van rechtswege zou zijn geëindigd, werknemer inmiddels een beter betaalde baan heeft gevonden en zijn inkomensverlies daardoor beperkt is. Ook heeft werknemer zelf bijgedragen aan het ontstaan van het geschil door tijdens zijn re-integratie onvoldoende coöperatief op te treden, zonder toestemming een taakstraf uit te voeren en informatie over

zijn arbeidsrelatie met werkgeefster in ChatGPT te delen. Het mobiliteitsbudget, de autolening en de gestelde immateriële schade worden evenmin als schadecomponent bij de billijke vergoeding meegenomen. Gelet op alle omstandigheden, waaronder de reeds toegekende transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding, ziet de kantonrechter geen aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Ook de gevorderde vergoeding van de werkelijke proceskosten wordt afgewezen, omdat geen sprake is van misbruik van procesrecht of onrechtmatig procederen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:5043

Zaaknummer: 11850634 \ AZ VERZ 25-68

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: M.M. van der Marel en A.C.M. van den Kieboom

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:673 BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na ongeoorloofde afwezigheid te zwaar middel. Tweede waarschuwing was op zijn plaats. Vernietiging ontslag. Inroepen schending aanzegverplichting is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar; aanzegverplichting betrof hooguit nog formaliteit.

Feiten

Werknemer is op 27 november 2023 in dienst getreden bij Pearson & Partners B.V. (hierna: Pearson) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met als einddatum 27 januari 2026. Op 11 november 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief staat vermeld dat werknemer in de periode van juli tot en met november 2025 op vijf dagen zonder enige melding of geldige reden niet op het werk is verschenen en gedurende die dagen onbereikbaar was. Pearson heeft op 8 januari 2026 het einde van de arbeidsovereenkomst aangezegd. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, betaling van loon, de transitievergoeding, de aanzegvergoeding en een plaatsingsbonus. Werknemer legt aan zijn verzoeken ten grondslag dat een dringende reden ontbreekt. Werknemer is vijf keer afwezig geweest, waarvan de eerste keer vanwege ziekte en de laatste keer vanwege een doktersafpraak waarvoor hij mondeling toestemming had. De overige data houden verband met ernstige bedreigingen aan het adres van werknemer. Dit heeft voor veel stress gezorgd bij werknemer, waardoor hij een aantal keer niet op het werk was. Pearson was van de situatie op de hoogte en toonde daar aanvankelijk ook begrip voor. Voor werknemer kwam het ontslag dan ook onverwacht, te meer nu hij – gelet op de inhoud van een eerste officiële waarschuwing – ervan uit mocht gaan dat hij nog een tweede officiële waarschuwing zou krijgen, aldus werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer meermaals ongeoorloofd en/of zonder tijdige afmelding afwezig geweest. Uit Whatsappberichten van werknemer volgt dat hij zelf doordrongen was van het feit dat het zonder tijdige afmelding afwezig zijn niet acceptabel was. Een ontslag op staande voet is echter een uiterst middel en is alleen gerechtvaardigd als

van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat punt had Pearson nog niet bereikt. Pearson heeft werknemer op 27 augustus 2024 een officiële waarschuwing gegeven voor het ongeoorloofd afwezig zijn, waarbij zij expliciet heeft vermeld dat bij herhaling een tweede waarschuwing zal volgen, waarna ontslag op staande voet kan plaatsvinden. Pearson heeft echter geen tweede officiële waarschuwing gegeven. Toen werknemer op 7 en 10 november 2025 wederom afwezig was zonder tijdige en/of deugdelijke afmelding, is Pearson direct overgegaan tot ontslag zonder daarbij eerst nog een officiële waarschuwing te geven, terwijl die tweede officiële waarschuwing wel op zijn plaats was. Het is niet geheel onbegrijpelijk – gezien de wisselende verklaringen van werknemer en zijn mea culpa – dat Pearson wantrouwend tegenover de lezing van werknemer stond, maar zij had hem hiermee dan moeten confronteren en in de gelegenheid moeten stellen de door hem gestelde objectieve en subjectieve redenen voor zijn afwezigheid te onderbouwen. Dit heeft Pearson niet gedaan. Hierdoor is niet komen vast te staan dat de verklaringen van werknemer over zijn afwezigheid onwaarachtig waren. De kantonrechter komt tot de slotsom dat het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt toegewezen. De vordering tot loonbetaling tot het einde van het dienstverband wordt eveneens toegewezen. Ook heeft werknemer recht op de transitievergoeding en de plaatsingsbonus. De kantonrechter is van oordeel dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is als werknemer de schending van de aanzegverplichting – Pearson heeft te laat aangezegd – tegenover Pearson succesvol kan invoeren. Omdat het voor werknemer reeds vanaf 11 november 2025 duidelijk was dat Pearson de arbeidsrelatie definitief wilde (laten) eindigen, vervulde de verplichting van artikel 7:668 BW voor werknemer geen relevante (waarborg)functie meer en betrof het hooguit slechts een formaliteit. De aanzegvergoeding wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5168

Zaaknummer: 12058431 \ EA VERZ 26-38

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: E. Zuidema en Y.M. van Vliet

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster bij verstek veroordeeld tot betaling achterstallig loon met wettelijke verhoging en rente.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgeefster. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallig loon van € 2850 bruto per maand over de periode november 2025 tot en met april 2026, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werkgeefster is niet in het geding verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de aard van de vordering blijkt voldoende dat er sprake is van een spoedeisend belang. De vordering inzake het achterstallig loon wordt toegewezen, nu deze de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt. De inmiddels door werkgeefster betaalde bedragen dienen wel op het te betalen bedrag in mindering te worden gebracht. De wettelijke verhoging en wettelijke rente worden toegewezen zoals gevorderd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:4408

Zaaknummer: 12158671 \ CV EXPL 26-1564

Rechters: Kuster

Advocaten: W.J.F. Geertsen

Wetsartikelen: 7:628 BW