

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 28, 2026

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2026:566](#) 09-07-2026

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:4302](#) 02-07-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:4232](#) 29-06-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:4034](#) 18-06-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:3978](#) 16-06-2026

Rechtbank

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:4871](#) 09-07-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:3908](#) 07-07-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:6791](#) 01-07-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4166](#) 29-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4164](#) 29-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4166](#) 29-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4165](#) 29-06-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:7434](#) 24-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3970](#) 24-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3980](#) 24-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3744](#) 17-06-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:5820](#) 17-06-2026
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3730](#) 17-06-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:7408](#) 12-06-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:5188](#) 11-06-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:7441](#) 05-06-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:4905](#) 21-05-2026
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:5267](#) 18-05-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:4409](#) 18-05-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:4705](#) 15-05-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:3977](#) 30-04-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:3588](#) 23-04-2026
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:5270](#) 21-04-2026
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:2314](#) 21-04-2026
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:3470](#) 16-03-2026
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:17582](#) 19-02-2026

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verwerkt achterstallig loon uit 2023 volledig in de loonadministratie van 2024, met nadelige fiscale gevolgen voor werkneemster. De kantonrechter past de Haviltex-maatstaf toe en oordeelt dat uit de vaststellingsovereenkomst volgt dat het loon moest worden toegerekend aan de periode waarop het betrekking heeft.

Feiten

Werkneemster en werkgeefster sluiten tijdens een kort geding een vaststellingsovereenkomst over de doorbetaling van achterstallig loon tijdens ziekte vanaf april 2023. Werkgeefster betaalt het achterstallige loon in 2024 uit en verwerkt dit volledig in de loonadministratie en loonaangiften over dat jaar. Volgens werkneemster leidt dit tot nadelige fiscale gevolgen, waaronder het moeten terugbetalen van toeslagen en een onjuiste belastingheffing. Zij verzoekt de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot het verstrekken van correcte loonstroken en jaaropgaven, het corrigeren van de loonaangiften over 2023 en 2024, een verklaring voor recht dat werkgeefster is tekortgeschoten in de nakoming van de vaststellingsovereenkomst dan wel onrechtmatig heeft gehandeld, en vergoeding van de daardoor geleden schade. Werkgeefster voert aan dat werkneemster te laat heeft geklaagd, dat het loon fiscaal terecht aan 2024 is toegerekend en dat correctie van de loonaangiften in redelijkheid niet van haar kan worden verlangd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft tijdig geklaagd, omdat zij pas bij het doen van haar aangifte inkomstenbelasting over 2024 kon constateren dat het volledige achterstallige loon aan dat jaar was toegerekend. De vaststellingsovereenkomst moet worden uitgelegd aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf. Daaruit volgt dat werkgeefster niet alleen het achterstallige loon alsnog moest betalen, maar ook correcte maandelijkse loonstroken moest verstrekken en het loon administratief moest verwerken in de periode waarop het betrekking had. Daarbij weegt mee dat het loon over april tot en met december 2023 al in dat jaar verschuldigd en inbaar was, hetgeen wordt ondersteund door de afspraak dat over dit achterstallige loon een wettelijke verhoging verschuldigd is. Werkneemster mocht daarom

verwachten dat het loon over april tot en met december 2023 aan 2023 zou worden toegerekend en het loon vanaf januari 2024 aan 2024. Werkgeefster wordt veroordeeld tot het verstrekken van correcte maandelijkse loonstroken en jaaropgaven en tot het corrigeren van de loonaangiften bij de Belastingdienst en het UWV, telkens op straffe van een dwangsom. Het beroep van werkgeefster op de redelijkheid en billijkheid wordt verworpen, omdat onvoldoende is onderbouwd waarom de correcties niet van haar kunnen worden verlangd. De gevorderde schadevergoeding wordt afgewezen, omdat na correctie van de loonaangiften onvoldoende is onderbouwd dat nog schade resteert. Ook de gevorderde verklaring voor recht wordt afgewezen wegens gebrek aan belang. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:7441

Zaaknummer: 11893274 CV EXPL 25-20266

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: G. Bloem en A.E.B. de Hollander

Wetsartikelen: 7:900 BW, 7:625 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Ondernemingsraad wijst een kandidatenlijst voor de OR-verkiezingen ten onrechte af door een herstel als een nieuwe indiening aan te merken. De kantonrechter oordeelt dat ook een onbevoegde indiener binnen de hersteltermijn kan worden vervangen en legt het OR-reglement uit aan de hand van de cao-norm.

Feiten

Werknemer is werkzaam bij werkgever en stelt zich via een vrije kandidatenlijst kandidaat voor de ondernemingsraadsverkiezingen. De verkiezingscommissie verklaart de kandidatenlijst ongeldig, omdat werknemer als lid van een vakbond niet bevoegd is een vrije lijst in te dienen. Binnen de in het OR-reglement opgenomen hersteltermijn wijst werknemer een andere, daartoe bevoegde werknemer aan als formeel indiener van de kandidatenlijst. De verkiezingscommissie beschouwt dit niet als herstel van de oorspronkelijke lijst, maar als een nieuwe kandidatenlijst die te laat is ingediend. Het bezwaar van werknemer wordt door de verkiezingscommissie ongegrond verklaard. Werknemer verzoekt de kantonrechter te bepalen dat de ondernemingsraad artikel 8 van het OR-reglement van werkgever, waarin een herstelmogelijkheid voor ongeldige kandidatenlijsten is opgenomen, onjuist heeft toegepast en de gevolgen daaraan te verbinden die de kantonrechter in goede justitie passend acht. De ondernemingsraad voert aan dat de onbevoegde indiening geen herstelbaar gebrek is en dat daarom sprake is van een nieuwe, te laat ingediende kandidatenlijst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de uitleg van artikel 8 van het OR-reglement van werkgever is de cao-norm van toepassing. Artikel 8 bevat geen beperking ten aanzien van de gebreken die binnen de hersteltermijn kunnen worden hersteld. Evenmin bepaalt het reglement dat herstel van een ongeldige kandidatenlijst als een nieuwe indiening moet worden aangemerkt of dat daarbij de oorspronkelijke indieningsdatum vervalst. De verkiezingscommissie had het aanwijzen van een bevoegde indiener daarom moeten aanmerken als herstel van de oorspronkelijke kandidatenlijst en niet als een nieuwe, te laat ingediende kandidatenlijst. De ondernemingsraad heeft artikel 8 van het OR-reglement

daarom onjuist toegepast. Nu de OR-verkiezingen inmiddels hebben plaatsgevonden en een nieuw OR-reglement van toepassing is, ziet de kantonrechter geen grond om nieuwe verkiezingen te gelasten of de benoeming van de OR-leden ongedaan te maken. Daarom verbindt de kantonrechter geen verdere gevolgen aan dit oordeel. De ondernemingsraad wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:4409

Zaaknummer: 12168025 \ OV VERZ 26-24

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: J.J.M. van Mierlo

Wetsartikelen: 36 lid 1 WOR, 9 lid 2 sub b WOR en 14 WOR

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever g-, d- of i-grond afgewezen. Wel ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Werkneemster krijgt € 240.000 bruto billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is per 1 november 1998 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van management- en P&O-assistente en vervult daarnaast de rol van vertrouwenspersoon. Op 6 augustus 2025 dient werkgeefster een ontslagaanvraag in bij het UWV wegens bedrijfseconomische omstandigheden, waarna op 13 augustus werkneemsters bedrijfsaccount wordt geblokkeerd en zij zich op 14 augustus ziek meldt. Het UWV wijst de aanvraag af wegens onvoldoende onderbouwing van de bedrijfseconomische noodzaak. Ondanks drie mediationadviezen van de bedrijfsarts dient werkgeefster op 13 februari alsnog een ontbindingsverzoek in. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, d-grond en/of i-grond en indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster wordt ontbonden een toewijzing van de transitievergoeding en matiging van de verzochte billijke vergoeding. Werkneemster stelt dat de verstoring juist door werkgeefster is veroorzaakt. Zij verzoekt ontbinding met onder meer toekenning van de transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding van haar juridische kosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, maar stelt vast dat deze verstoring niet door werkneemster is veroorzaakt, maar het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Hoewel sprake is van een opzegverbod wegens ziekte, wordt de arbeidsovereenkomst toch ontbonden aangezien dit ook in het belang is van werkneemster. De kantonrechter oordeelt verder dat werkgeefster zonder voldoende grond heeft aangestuurd op het vertrek van werkneemster. De door werkgeefster aangevoerde bedrijfseconomische reden is volgens de kantonrechter een farce geweest: werkgeefster wenste om andere redenen de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De UWV-aanvraag was onvoldoende onderbouwd en

de a-grond werd later ook ingetrokken. Daarnaast is ook het gestelde disfunctioneren onvoldoende komen vast te staan. Er zouden 'tal van incidenten' en 'oeverloze gesprekken' zijn geweest, maar dit wordt niet verder onderbouwd. Bovendien heeft werknemster gedurende haar 27-jarige dienstverband steeds goede functioneringsbeoordelingen ontvangen. Werkgeefster beroept zich daarnaast op een waarschuwing van 26 november 2024 en een brief van 12 februari 2025, waarin werknemster wordt verweten niet discreet om te gaan met organisatieaangelegenheden en onvoldoende te functioneren bij het wagenparkbeheer. Werknemster betwist dat zij deze brieven heeft ontvangen. De door werkgeefster overgelegde e-mails met pdf-bijlagen bewijzen dit volgens de kantonrechter niet. Daarbij valt onder meer op dat beide bijlagen exact 726 KB zouden zijn, terwijl de brieven in werkelijkheid verschillende bestandsgroottes hebben. De verstoring van de arbeidsverhouding is volgens de kantonrechter juist ontstaan door het handelen van werkgeefster, waaronder het blokkeren van het bedrijfsaccount van werknemster, het verzoek haar als vertrouwenspersoon te ontheffen en het niet opvolgen van het advies tot mediation. Dit leidt tot de conclusie dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkgeefster dient dan ook een billijke vergoeding aan werknemster te betalen. Voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter rekening met het lange dienstverband, de goede beoordelingen, de verwachting dat werknemster zonder het handelen van werkgeefster tot haar pensioen in dienst zou zijn gebleven en het aanzienlijke inkomensverlies door haar positie op de arbeidsmarkt. Daarnaast worden ook de mate van de ernstige verwijtbaarheid meegewogen en de gevolgen hiervan voor werknemster. Zij heeft 27 jaar lang met enorme toewijding en loyaliteit voor werkgeefster gewerkt en was vergroeid met de organisatie. Zij voelt zich door het handelen van werkgeefster aangetast en ervaart psychische klachten. Ook heeft zij geen afscheid kunnen nemen van collega's. Dit alles rekent de kantonrechter werkgeefster zwaar aan en dit dient in de billijke vergoeding tot uitdrukking te komen. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding uiteindelijk vast op € 240.000 bruto. Verder wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van de volledige advocaatkosten van werknemster, omdat deze kosten rechtstreeks voortvloeien uit het ernstig verwijtbare handelen van werkgeefster. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 oktober 2026, waarbij de proceduretijd niet in mindering wordt gebracht omdat de beëindiging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:4905

Zaaknummer: 12098846

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b lig 9 sub c BW en

RECHTSPRAAK

Werkgeefster laat zieke werknemers aan hun lot over en verzaakt re-integratieverplichtingen. Ontbindingsverzoek en verzoek om billijke vergoeding toegewezen.

Feiten

Werkneemsters A en B (hierna gezamenlijk: werknemers) zijn respectievelijk per 14 februari 2024 en per 1 november 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van maatschappelijk werkster. Werkneemster A is ziek per 15 september 2025 en werkneemster B per 14 oktober 2025. Werkgeefster heeft het loon van werknemers sinds november 2025 niet meer betaald. Bij vonnis in kort geding van 11 februari 2026 is werkgeefster veroordeeld tot het betalen van het achterstallig loon van werknemers sinds november 2025. Aan dit vonnis heeft zij geen gehoor gegeven. Werkneemsters verzoeken ontbinding van hun arbeidsovereenkomsten met werkgeefster dan wel bestuurster, en verzoeken daarnaast een billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster en bestuurster zijn deugdelijk opgeroepen. In afwijking van het procesreglement behandelt de kantonrechter de zaak inhoudelijk zonder hen nog eens te laten oproepen. Na de ontvangst van het verzoekschrift hebben werkgeefster en bestuurster in maart 2026 via een gemachtigde gecommuniceerd met de gemachtigde van werknemers. Ook is de ontvangst van de aangetekend verzonden oproepingen aan werkgeefster en bestuurster vastgesteld. Zij zijn ook niet verschenen in een door werknemers begonnen kortgedingprocedure eerder dit jaar. Nu werkgeefster en bestuurster niet zijn verschenen zal worden uitgegaan van de feitelijke stellingen van werknemers, omdat deze niet zijn weersproken. Werkneemsters hebben hun verzoeken ingesteld tegen werkgeefster en bestuurster. De verzoeken gericht tegen bestuurster worden afgewezen omdat werknemers geen arbeidsovereenkomst met haar in privé hadden. De arbeidsovereenkomsten tussen werknemers en werkgeefster worden per direct ontbonden. Het betalen van loon is de kernverplichting van een werkgever, en het uitblijven hiervan kwalificeert als een dringende reden om ontslag te nemen. De wanbetaling heeft

werknemers in financiële problemen gebracht. De stress die dit veroorzaakt, verhindert het herstel van werknemers. Werkgeefster heeft geen enkele uitvoering gegeven aan haar verplichting om zorg te dragen voor re-integratie van werknemers. Zij zijn niet ziekgemeld bij het UWV, er is geen bedrijfsarts of arbodienst ingeschakeld en er is geen plan van aanpak opgesteld. Daarmee heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld. De kantonrechter wijst de billijke vergoedingen toe aan werknemers. De kantonrechter stelt vast dat werknemers zijn uitgevallen vanwege werkgerelateerde omstandigheden en nog steeds ziek zijn, en dat werkgeefster hen aan hun lot heeft overgelaten. Deze houding heeft invloed op het voortduren van de ziekte van werknemers. Het feit dat werkgeefster, een maatschappelijke organisatie, de kans op re-integratie van werknemers ontnemt acht de kantonrechter bijzonder kwalijk. Werknemers hebben aannemelijk gemaakt dat zij zonder ontbinding van de arbeidsovereenkomst nog enige tijd voor werkgeefster zouden hebben gewerkt vanwege de stabiliteit die het vaste contract hun bood. Werknemer A lijdt aan complexe problematiek waarvoor zij over enkele maanden pas kan beginnen met behandeling bij een gespecialiseerde GGZ, waarna er nog enige tijd nodig is voor zij arbeidsgeschikt is voor haar functie. Bij werknemer B stagneert het herstel vanwege de financiële zorgen, en het is aannemelijk dat het oplossen daarvan bewerkstelligt dat zij voor het einde van haar eerste ziektejaar kan re-integreren. De kantonrechter kent aan werknemer A een billijke vergoeding toe van € 35.027,61 bruto en aan werknemer B € 36.998,63 bruto. Gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster hebben werknemers ook recht op een transitievergoeding. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4165

Zaaknummer: 12156555

Rechters: A. Blanke

Advocaten: I Atay

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 lid 2 sub c BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster ontwijkt traject van disfunctioneren op oneigenlijke wijze en ontslaat werknemer in nijpende financiële situatie op staande voet. Toewijzing verzoek om billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is per 4 november 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van sloper. Werknemer had naast dit dienstverband een eenmanszaak als glazenwasser. Eind 2024 heeft werknemer blijvend letsel opgelopen in zijn privésituatie, waardoor hij de eenmanszaak moest stopzetten. Door het kwijtraken van dit inkomen kon hij de lease voor de rolstoelbus van zijn dochter, die beperkingen heeft, niet meer betalen. Medio 2025 heeft werknemer zijn nijpende financiële situatie besproken met werkgeefster en haar verzocht om een lening of een voorschot op zijn loon. Werkgeefster heeft hiermee niet ingestemd. Op 12 januari 2026 is werknemer op staande voet ontslagen door werkgeefster. In de ontslagbrief geeft werkgeefster aan dat werknemer slecht functioneert en dat hier na waarschuwingen onvoldoende verbetering in is gekomen. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ontslag op staande voet is een uiterste maatregel, en het door werkgeefster geschetste beeld van disfunctioneren kwalificeert niet als een dringende reden die deze maatregel rechtvaardigt. De ontslagbrief van 12 januari is overigens vaag over het niet deugen van de taakvervulling door werknemer, en werknemer betwist hier ooit waarschuwingen over te hebben ontvangen of een reëel verbeterplan aangeboden te hebben gekregen. Waarom op 12 januari de maat vol was voor werkgeefster heeft zij niet nader toegelicht. Werknemer berust in het eindigen van de arbeidsovereenkomst op 12 januari 2026, wat betekent dat deze is opgezegd zonder inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. De gefixeerde schadevergoeding wordt daarom toegewezen, met de wettelijke rente. De hoogte van deze vergoeding wordt bepaald ter hoogte van het loon dat verschuldigd zou zijn geweest als de arbeidsovereenkomst was opgezegd conform de wettelijke opzegtermijn, verhoogd met de vergoeding voor overwerk dat werknemer structureel verrichtte. De kantonrechter wijst

ook de verzochte transitievergoeding toe met wettelijke rente. Tot slot kent de kantonrechter de billijke vergoeding toe. Ongeldig ontslag moet worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding wordt onder meer rekening gehouden met de inkomensschade die werknemer lijdt en met de gevolgen van het ontslag voor zover die toe te rekenen zijn aan het verwijt dat werkgeefster treft. Ook kan de kantonrechter meenemen op welke termijn werkgeefster de arbeidsovereenkomst op rechtmatige wijze zou hebben kunnen beëindigen. Ontslag gebaseerd op disfunctioneren verlangt eerst het aanbieden van een verbetertraject. Voor de hand had gelegen dat dit enkele maanden in beslag zou hebben genomen. In het onzekere geval dat dit niet had gebaat zou het aanvragen van ontslag op die grond nog behoorlijk wat tijd in beslag kunnen nemen. Mogelijk had werknemer tot 4 november 2026 op een stabiel inkomen kunnen rekenen, anders dan het relatief onzekere werk dat hij nu verricht via een uitzendbureau. De kantonrechter overweegt ook dat werkgeefster op oneigenlijke wijze een traject van disfunctioneren uit de weg is gegaan. Hierbij speelt mee dat werknemer zich in een nijpende privésituatie bevond met financiële moeilijkheden en dit bij werkgeefster heeft aangekaart, en werkgeefster desondanks, op ongeldige grond, naar het uiterste middel van ontslag op staande voet heeft gegrepen. Het toewijzen van de gefixeerde schadevergoeding wordt meegenomen in de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding. De billijke vergoeding wordt bepaald op een bedrag gelijk aan het brutoloon over zes maanden, vermeerderd met de gemiddelde overwerkvergoeding en vakantietoeslag. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:5188

Zaaknummer: 12136542

Rechters: Kuster

Advocaten: N. Soro

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:672 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever moet loon en niet genoten vakantie-uren uitbetalen ondanks financiële moeilijkheden wegens eindigen onderneming. Toewijzing loonvordering in kort geding.

Feiten

Werknemer is per 15 juni 2024 in dienst getreden bij werkgever in de functie van (internationaal) chauffeur voor een half jaar. Deze arbeidsovereenkomst wordt eerst verlengd met een half jaar en op 15 juni 2025 met een jaar. Bij deze laatste verlenging is een addendum opgenomen in de arbeidsovereenkomst waardoor de overeenkomst vanaf 1 december 2025 tussentijds opzegbaar is geworden. Werknemer is arbeidsongeschikt in de periode van september 2025 tot 1 januari 2026. De bedrijfsresultaten van de onderneming van werkgever schieten tekort voor verlenging van de NIWO-vergunning, waardoor werkgever per 1 december 2025 genooddaakt was te stoppen met de onderneming. Werkgever heeft dit uitgelegd aan zijn chauffeurs, waaronder werknemer. Werkgever heeft elk van hen een vaststellingsovereenkomst aangeboden, die alleen door werknemer niet is ondertekend. Werkgever heeft werknemer meegedeeld dat hij per januari 2026 geen loon meer kan betalen. Op 4 december 2025 vraagt werkgever het UWV om een ontslagvergunning voor werknemer om bedrijfseconomische redenen, die bij brief van 6 januari 2026 wordt verleend. Werkgever zegt de arbeidsovereenkomst op tegen 1 maart 2026. Bij brief van 4 februari 2026 sommeert werkgever de betaling van het loon over de maand januari 2026. Werknemer verzoekt in kort geding de betaling van achterstallig loon, niet genoten vakantie-uren en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de beoordeling van een vordering tot betaling van een geldsom in kort geding is terughoudendheid op zijn plaats. De kantonrechter moet onderzoeken of het bestaan van de vordering voldoende aannemelijk is en of er sprake is van onverwijlde spoed die een onmiddellijke voorziening vereist. Ook het risico op onmogelijkheid van terugbetaling - mocht de bodemrechter anders beslissen - speelt een rol in de afweging van belangen van de partijen. Het spoedeisend belang heeft werknemer

voldoende toegelicht nu hij van zijn loon afhankelijk is om te kunnen voorzien in zijn levensonderhoud. De tegenwerping van werkgever dat werknemer ander werk heeft gevonden en weer inkomen heeft, brengt in dat oordeel geen verandering. De kantonrechter wijst de loonvordering toe. Het loon is verschuldigd over de periode tot de datum waartegen is opgezegd. De betalingsonmacht van werkgever komt volgens de verkeersopvattingen voor zijn eigen rekening en risico, en staat dus niet in de weg aan toewijzing van de loonvordering. Bovendien rustte op werknemer geen verplichting om de aangeboden vaststellingsovereenkomst te ondertekenen. Ook de vordering betreffende het vakantiegeld over deze periode en het bedrag aan niet genoten vakantie-uren wordt toegewezen, evenals de wettelijke rente over elk van de toegewezen vorderingen. De gevorderde wettelijke verhoging wijst de kantonrechter af nu werkgever onweersproken heeft aangevoerd dat hij wel wil maar niet kan betalen wegens financiële moeilijkheden. Werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat in de bodemprocedure de wettelijke verhoging sterk of zelfs tot nihil zal worden gematigd. Bovendien dient de toegewezen wettelijke rente al als compensatie voor de vertraging in betaling. De gevorderde transitievergoeding wordt toegewezen nu de arbeidsovereenkomst is geëindigd op initiatief van werkgever. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:5267

Zaaknummer: 12138018

Rechters: L.J.P. Lambooi

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Relatiebeding deels geschorst na overstap naar concurrent met toestemming van (ex-)werkgeefster. Voor vier ziekenhuizen blijft het beding wegens zwaarwegende belangen van werkgeefster gelden.

Feiten

Werknemer is per 19 december 2019 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Clinical Support Specialist. Werkgeefster ontwikkelt en verkoopt medische hulpmiddelen en software voor gebruik bij hartablaties in ziekenhuizen. In zijn functie hield werknemer zich bezig met de klinische ondersteuning, begeleiding en training van artsen die met de producten van werkgeefster werkten. Hierdoor had hij intensief contact met ziekenhuizen en bouwde hij relaties op met artsen binnen deze organisaties. In Nederland zijn vijftien ziekenhuizen met een uitgebreide hartafdeling, waarvan veertien een relatie van werkgeefster zijn. Per 1 maart 2026 treedt werknemer, met toestemming van werkgeefster, in dienst bij een directe concurrent. In de arbeidsovereenkomst is een relatiebeding opgenomen dat werknemer gedurende één jaar na het einde van het dienstverband verbiedt om contact te onderhouden met relaties van werkgeefster, met daaraan gekoppeld een boetebeding. Werknemer start een kort geding en verzoekt schorsing van het relatiebeding, omdat dit hem beperkt in de uitvoering van zijn nieuwe functie. Werkgeefster stelt dat het beding noodzakelijk is om haar bedrijfsdebiet en opgebouwde klantrelaties te beschermen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een kort geding, waarin moet worden beoordeeld of voldoende aannemelijk is dat de bodemrechter het relatiebeding geheel of gedeeltelijk zal vernietigen. Een relatiebeding kan worden beperkt wanneer een werknemer daardoor, in verhouding tot het belang van de werkgever bij bescherming van zijn bedrijfsdebiet, onbillijk wordt benadeeld. De kantonrechter schorst het relatiebeding grotendeels. Werkgeefster verzet zich namelijk niet tegen schorsing van het beding voor tien ziekenhuizen, maar wil het beding handhaven ten aanzien van vier specifieke ziekenhuizen.

Ten aanzien van deze vier ziekenhuizen oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster een zwaarwegend belang heeft bij bescherming van haar relaties. Daarbij weegt mee dat werkgeefster en de nieuwe werkgever van werknemer directe concurrenten zijn op een beperkte markt voor medische producten en software rondom hartablaties. Werknemer heeft vanuit zijn functie intensief samengewerkt met artsen van deze vier ziekenhuizen, hen getraind en begeleid bij het gebruik van het 3D-mappingsysteem van werkgeefster. Hierdoor heeft hij niet alleen specifieke technische kennis opgedaan, maar ook inzicht gekregen in de voorkeuren, behoeften en werkwijze van deze artsen. Omdat werknemer bij de concurrent een vergelijkbare functie gaat vervullen, acht de kantonrechter aannemelijk dat hij (on)bewust invloed kan uitoefenen op keuzes van deze ziekenhuizen. Dat de ziekenhuizen al contracten met werkgeefster hebben afgesloten, maakt dit niet anders. Deze contracten sluiten het gebruik van producten van andere fabrikanten niet uit en bieden ruimte voor toekomstige beïnvloeding. Het argument van werknemer dat artsen hun keuzes uitsluitend baseren op eigen ervaringen, volgt de kantonrechter niet. Juist de begeleiding en ondersteuning door een Clinical Specialist kan bijdragen aan een vertrouwensband en daarmee invloed hebben op productkeuzes. Het geheimhoudingsbeding biedt volgens de kantonrechter onvoldoende bescherming, omdat dit alleen ziet op vertrouwelijke informatie en niet voorkomt dat werknemer zijn opgebouwde relaties inzet. De handhaving van het relatiebeding voor de duur van één jaar leidt volgens de kantonrechter niet tot een onbillijke benadeling van werknemer. Hij kan zijn werkzaamheden bij de concurrent blijven uitvoeren, onder meer bij andere ziekenhuizen en door het geven van trainingen en ondersteuning. Het is dan ook aannemelijk dat de bodemrechter het beding voor de vier ziekenhuizen in stand zal houden. Het relatiebeding wordt daarom geschorst ten aanzien van de tien ziekenhuizen, maar blijft gelden voor de vier ziekenhuizen. Het gekoppelde boetebeding wordt overeenkomstig beperkt. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4166

Zaaknummer: 12217199

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: mr. R.C.J. van Herpen en mr. M. Cok

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding; werkgever handelt ernstig verwijtbaar door onterechte boventalligverklaring en onjuiste voortzetting van het reorganisatietraject.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2005 in dienst bij Abbott als Manager Supply Chain Training & Development. Tijdens zijn arbeidsongeschiktheid wegens burn-outklachten is hem in november 2023 meegedeeld dat zijn unieke functie vanwege een reorganisatie zou vervallen. Nadat werknemer bezwaar had gemaakt en na zijn herstel weer gedeeltelijk werkzaamheden verrichtte, ontstond tussen partijen een langdurig geschil over de vraag of werknemer moest terugkeren in zijn oude functie of in een andere passende functie moest worden herplaatst. Een door Abbott ingediende ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen werd door het UWV afgewezen, omdat onvoldoende aannemelijk was gemaakt dat het verval van de functie noodzakelijk was. Desondanks bleef Abbott vasthouden aan herplaatsing in een andere functie. Ook ontstond discussie over de toepasselijkheid van het sociaal plan en de voorrang die werknemer volgens hem bij interne vacatures had moeten krijgen. Nadat een mediationtraject zonder resultaat was geëindigd, verslechterde de arbeidsrelatie verder. Abbott verzocht vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van werknemer, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzette zich tegen de primaire ontbindingsgrond en verzocht zelf voor het geval tot ontbinding zou worden overgegaan onder meer om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van Abbott.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer. Hoewel werknemer gesprekken heeft afgezegd en voorwaarden stelde aan het herstel van de arbeidsrelatie, waren deze reacties begrijpelijk tegen de achtergrond van de

boventalligverklaring tijdens zijn ziekte, de afgewezen UWV-ontslagaanvraag, de wijze waarop Abbott het Sociaal Plan heeft toegepast en het mislukte mediationtraject. Wel is sprake van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding, waardoor de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Herplaatsing ligt niet langer in de rede.

Billijke vergoeding

De kantonrechter oordeelt dat de verstoring van de arbeidsverhouding in overwegende mate is veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen van Abbott. Abbott heeft de functie van werknemer tijdens diens ziekte laten vervallen zonder dat daarvoor uiteindelijk een voldoende bedrijfseconomische onderbouwing bestond, heeft na de afwijzing van de UWV-ontslagaanvraag werknemer niet laten terugkeren in zijn oude functie, heeft het sociaal plan onjuist toegepast, werknemer ten onrechte geen voorrang gegeven bij interne vacatures en daarnaast een onterechte loonstop toegepast. Gelet op deze omstandigheden kent de kantonrechter een billijke vergoeding van € 30.000 bruto toe. Daarnaast heeft werknemer recht op de wettelijke transitievergoeding en dient Abbott een deugdelijke eindafrekening op te maken. De gevorderde loonsverhogingen en bonussen worden afgewezen, omdat werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat daarop aanspraak bestond. Abbott krijgt de gelegenheid het ontbindingsverzoek in te trekken vanwege de toegekende billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:2314

Zaaknummer: 12085410 \ EJ VERZ 26-32

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: M.R. Huijbers

Wetsartikelen: 7:66g BW

RECHTSPRAAK

Oproepdiensten verpleegkundigen kwalificeren in cao Ziekenhuizen als bereikbaarheidsdiensten, niet als consignatiediensten.

Feiten

Tussen tien (voormalige) verpleegkundigen en laboranten hartfunctie enerzijds en het ziekenhuis anderzijds is een geschil ontstaan over de kwalificatie van de door hen gewerkte oproepdiensten. Op de arbeidsovereenkomsten is de cao Ziekenhuizen van toepassing. Tot 1 maart 2024 kwalificeerde en beloonde het ziekenhuis de oproepdiensten als bereikbaarheidsdiensten. Vanaf die datum merkte het ziekenhuis deze diensten echter aan als consignatiediensten, waardoor een lagere vergoeding werd toegekend. De werknemers stellen dat hun oproepdiensten naar hun aard bereikbaarheidsdiensten zijn, omdat oproepen een normaal onderdeel van hun functie vormen en de werkzaamheden voortvloeien uit reguliere zorgverlening. Volgens hen is geen sprake van onvoorziene omstandigheden, zoals voor consignatiediensten is vereist. Zij vorderen daarom onder meer een verklaring voor recht dat de diensten met terugwerkende kracht als bereikbaarheidsdiensten moeten worden aangemerkt en betaling van het achterstallige loon. Het ziekenhuis voert verweer en stelt dat slechts sprake is van een bereikbaarheidsdienst indien vrijwel zeker is dat een oproep zal volgen. Omdat de oproepfrequentie volgens het ziekenhuis onder de 30% ligt, kwalificeren de diensten volgens hem als consignatiediensten.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de cao Ziekenhuizen moet worden uitgelegd aan de hand van de cao-norm. Daarbij is de tekst van de cao, gelezen in samenhang met de toelichting, bepalend. Uit de definities volgt dat het wezenlijke onderscheid tussen een bereikbaarheidsdienst en een consignatiedienst is gelegen in het vereiste dat bij consignatie uitsluitend sprake is van oproepen wegens onvoorziene omstandigheden. Bij een bereikbaarheidsdienst geldt dat vereiste niet en vormen oproepen een normaal onderdeel van de functie. De kantonrechter oordeelt dat de oproepen van de betrokken verpleegkundigen en laboranten voortvloeien uit reguliere zorgwerkzaamheden die inherent zijn aan hun functie en niet uit onvoorziene omstandigheden. Dat de oproepfrequentie relatief laag is, maakt dit

niet anders. De door het ziekenhuis gehanteerde grens van 30% vindt geen steun in de tekst of toelichting van de cao. De oproepdiensten moeten daarom worden aangemerkt als bereikbaarheidsdiensten. Het ziekenhuis dient de diensten vanaf 1 maart 2024 met terugwerkende kracht als bereikbaarheidsdiensten te kwalificeren en te belonen. Over de exacte hoogte van de loonvorderingen wordt nog geen eindbeslissing genomen; partijen krijgen gelegenheid zich daarover bij akte nader uit te laten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:3908

Zaaknummer: 11939378 \ CV EXPL 25-3408

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: M.G.N. de Jonge, Hamers, S.M.M. S.M.M. Hamers en mr. S.W. Kleijer

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Stelselmatig te laat komen vormt een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer (geboren in 2000) is sinds 1 september 2024 in dienst bij werkgever als technisch specialist personenwagens tegen een salaris van € 3.250,18 bruto per maand. Werkgever heeft werknemer gedurende 2025 meerdere malen mondeling en schriftelijk gewaarschuwd wegens stelselmatig te laat komen. In de schriftelijke waarschuwingen van 23 april 2025 en 23 september 2025 is vermeld dat werknemer om 08:00 uur startklaar moet zijn en dat herhaling kan leiden tot ontslag.

Op 12 december 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Volgens de ontslagbrief is daaraan ten grondslag gelegd dat werknemer opnieuw te laat op het werk verscheen en daarnaast bij onderhoud aan een bestelwagen had nagelaten de achterwielen goed vast te zetten, waardoor deze tijdens het rijden losraakten. Beide gedragingen zijn zowel afzonderlijk als in samenhang als dringende reden aangemerkt.

Werknemer verzoekt vervolgens om toekenning van een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Hij stelt dat hij niet te laat was omdat de verplichte omkleedtijd als arbeidstijd moet worden aangemerkt en betwist dat hij verantwoordelijk was voor het incident met de bestelwagen. Werkgever voert gemotiveerd verweer en verzoekt bekrachtiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is verleend. Vaststaat dat werkgever duidelijke werktijden hanteerde, werknemer herhaaldelijk zowel mondeling als schriftelijk heeft gewaarschuwd voor zijn structurele te laat komen en hem erop heeft gewezen dat voortzetting van dit gedrag tot ontslag kon leiden. De kantonrechter verwierpt het

verweer dat de omkleedtijd als arbeidstijd moet worden beschouwd, omdat werknemer zich ook thuis kon omkleden en dus om 08:00 uur startklaar had moeten zijn. Door ondanks meerdere waarschuwingen opnieuw te laat te verschijnen, heeft werknemer hardnekkig geweigerd redelijke instructies van werkgever op te volgen. Dit levert op zichzelf een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Omdat het stelselmatige te laat komen reeds een zelfstandige dringende reden vormt, laat de kantonrechter de tweede ontslaggrond (het niet goed vastzetten van de wielen) onbesproken.

Vergoedingen

Nu het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, wijst de kantonrechter het verzoek om een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding af. Het einde van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zodat geen recht bestaat op een transitievergoeding. Ook het beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid slaagt niet.

Tegenverzoek werkgever

Het tegenverzoek tot bekrachtiging van het ontslag op staande voet wordt toegewezen. De vordering van werkgever tot terugbetaling van onverschuldigd betaald loon wordt verrekend met de nog openstaande vakantiedagen, waardoor werkgever per saldo nog € 1.032,37 netto aan werknemer dient te betalen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:3977

Zaaknummer: 12093367 \ AZ VERZ 26-23

Rechters: Otto

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Er is sprake geweest van een duidelijke en ondubbelzinnige op beëindiging gerichte wilsverklaring van werkneemster. Loonvordering afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 12 oktober 2024 in dienst getreden bij werkgeefster. In deze procedure vordert werkneemster achterstallig salaris. Volgens werkgeefster heeft werkneemster daar geen recht op omdat zij de arbeidsovereenkomst per 6 oktober 2025 heeft opgezegd.

Oordeel

Volgens werkgeefster hebben partijen in september 2025 een discussie gehad over een door werkneemster gewenste vakantie in oktober 2025. Werkgeefster stelt dat zij geen toestemming gaf voor de vakantie omdat werkneemster te weinig vakantie-uren had, maar dat werkneemster vasthield aan haar plan om op vakantie te gaan. Werkgeefster stelt dat zij toen heeft voorgesteld dat werkneemster dan uit dienst moest gaan zodat ze op vakantie kon. Partijen hebben vervolgens gezamenlijk een schriftelijk stuk opgesteld met - kort gezegd- als onderwerp 'opzeggen arbeidscontract'. Deze gang van zaken wordt door werkneemster niet gemotiveerd weersproken. Voor het verhaal van werkneemster dat werkgeefster het stuk al aan het begin van de arbeidsovereenkomst heeft opgesteld en toen door werkneemster heeft laten tekenen om het later tegen haar te kunnen gebruiken en dat werkgeefster de datum van 6 oktober 2025 later met de hand heeft toegevoegd, zijn geen aanwijzingen. De stellingen van werkgeefster worden bovendien ondersteund door Whatsapp-berichten. Hierin refereert werkgeefster op 6 november 2025 aan een door werkneemster ondertekende opzegging voordat zij op vakantie ging. Wanneer van een opzegging van werkneemster geen sprake zou zijn geweest had het voor de hand gelegen dat zij naar aanleiding van de Whatsapp-berichten hierover vragen had gesteld of opmerkingen had gemaakt. Gelet op het voorgaande gaat de kantonrechter ervan uit dat in het onderhavige geval sprake is geweest van een duidelijke en ondubbelzinnige op beëindiging gerichte wilsverklaring van werkneemster. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd per 6 oktober 2025. Het gevorderde salaris vanaf 17 oktober 2025 en de bijbehorende nevenvorderingen worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3980

Zaaknummer: 12042328 \ MC EXPL 26-28

Rechters: A. Blanke

Advocaten: G.J.A.M. Gloudi

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Herhaalde schending van de meldplicht en gebrek aan integriteit rechtvaardigen ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een DJI-medewerker.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2007 werkzaam bij DJI in de penitentiaire inrichting als medior complexbeveiliger. In de gedragscode DJI die onderdeel uitmaakt van het Personeelsreglement DJI is een expliciete meldplicht opgenomen in de situaties als iemand zelf verdachte is in een strafzaak of in aanraking is gekomen met de politie of het Openbaar Ministerie of als er financiële verplichtingen niet na kunnen worden gekomen (want men is dan mogelijk vatbaar voor chantage, omkoping en belangenverstrengeling). Op 19 november 2020 is werknemer geschorst, omdat zijn auto niet verzekerd was en niet tijdig APK was gekeurd, de Staat via de politie een melding had ontvangen over een mogelijke speedverslaving en vanwege het niet melden van een loonbeslag. Na onderzoek en een officiële waarschuwing vanwege onverzekerd rijden en het niet melden van zijn financiële problemen, is de schorsing op 21 december 2020 opgeheven. Werknemer is er daarbij op gewezen dat hij dergelijke zaken in de toekomst moet melden en dat er in verband met zijn financiële problematiek een traject opgestart zal worden bij de bedrijfsmaatschappelijk werker. Naar aanleiding van een nieuw loonbeslag vindt er op 11 maart 2021 een gesprek plaats tussen DJI en werknemer, waarbij werknemer er wederom op wordt gewezen dat hij financiële problemen kenbaar moet maken. Tijdens een controle door drugshonden op 14 maart 2023, slaat de hond aan bij werknemer. Er vindt vervolgens opnieuw een gesprek plaats waarbij ook het te laat komen en de financiële problemen van werknemer die resulteren in loonbeslagen worden besproken. Werknemer wordt gevraagd een gedragsverbetering te laten zien. Op 6 april 2023 wordt werknemer er tijdens een gesprek op gewezen dat hij al drie jaar lang de jaarlijks verplichte fysieke vaardigheidstest niet heeft gedaan. Tijdens dat gesprek zegt werknemer toe de test alsnog die maand te zullen doen. Omdat werknemer deze toezegging niet nakomt, vindt er op 11 april 2024 een gesprek plaats tussen de directeur van de penitentiaire inrichting en werknemer. Op 14 mei 2024 krijgt werknemer een berisping wegens het drie jaar lang zonder goede reden niet deelnemen aan de fysieke vaardigheidstest.

Op 24 februari 2025 vindt er opnieuw een gesprek plaats over het gedrag en functioneren van werknemer. Tijdens dat gesprek wordt werknemer erop gewezen dat hij de fysieke vaardigheidstest niet heeft gehaald en dat hij slecht bereikbaar was tijdens een ziekteperiode in december 2024, maar hij tijdens die ziekteperiode wel op de kerstborrel verscheen. DJI geeft daarom aan dat er een verbetertraject zal worden gestart. In verband met een wijziging in de regelgeving wordt werknemer in mei 2025 verzocht om uiterlijk op 9 augustus 2025 een nieuwe verklaring omtrent gedrag (VOG) te verstrekken aan de Staat. Tijdens een gesprek op 25 juli 2025 blijkt dat werknemer op 15 juli 2025 een voornemen tot weigeren van een VOG heeft gekregen, omdat hij in 2022 een strafbeschikking heeft gekregen. De Staat heeft werknemer vervolgens geschorst, omdat hij nog geen VOG had en hij zijn meldplicht en de afspraken uit het verbeterplan had geschonden. De Staat verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege disfunctioneren, meer subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en uiterst subsidiair vanwege een combinatie van de hiervoor genoemde gronden, onder toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat aan de integriteit en betrouwbaarheid van een ambtenaar als werknemer hoge eisen worden gesteld gezien het bijzondere karakter en de risico's van het werken binnen een penitentiare inrichting. Werknemer heeft op de zitting erkend dat hij op de hoogte was van de gedragscode en dat hij wist dat hij verplicht was om transparant te communiceren en contacten met justitie en financiële problemen te melden. Op basis van wat de Staat heeft aangevoerd en door werknemer niet is weersproken, staat naar het oordeel van de kantonrechter vast dat werknemer, ondanks de vele gesprekken die hebben plaatsgevonden, de officiële waarschuwing en berisping en het verbetertraject dat is gestart, herhaaldelijk zijn meldplicht heeft geschonden en bovendien onjuiste en onvolledige informatie heeft verstrekt. Tot slot geldt ten aanzien van zijn financiële situatie dat werknemer veelvuldig is verzocht hier openheid van zaken over te geven en steeds is gewezen op zijn plicht om financiële problemen te melden. Ook is hem herhaaldelijk hulp aangeboden en in het verbeterplan is expliciet afgesproken dat er geen nieuwe loonbeslagen zullen volgen. Desondanks bleken de financiële problemen van werknemer structureel en bleef de Staat loonbeslagen ontvangen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer door structureel geen openheid van zaken te geven over voor zijn werk belangrijke zaken, zijn meldplicht herhaaldelijk te schenden en de fysieke vaardigheidstest ondanks vele verzoeken jaren achter elkaar niet te doen, zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van de Staat in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Uit het rapport van het uitgevoerde herplaatsingsonderzoek van 10 december

2025 is gebleken dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is, omdat er geen passende functies binnen de opgegeven reisaafstand beschikbaar zijn. Werknemer heeft de inhoud van dit rapport niet weersproken. De kantonrechter houdt het er dan ook voor dat herplaatsing niet mogelijk is. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:3470

Zaaknummer: 12018589 \ AO VERZ 25-102/MdV

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: E. Versloot

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is niet in haar verplichtingen tekortgeschoten door geen WIA-excedentverzekering en betere pensioenregeling voor werknemer af te sluiten.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2016 als general manager in dienst getreden bij Mariflex Pump Services B.V. (hierna: Mariflex PS). Vanaf 1 augustus 2022 is werknemer arbeidsongeschikt. Mariflex heeft op 17 oktober 2024 de arbeidsovereenkomst met werknemer per 1 februari 2025 opgezegd. De aandelen in Mariflex PS worden sinds 20 oktober 2021 uitsluitend gehouden door de Mariflex Group B.V. Vanaf 10 maart 2022 is bedrijf 2 (waarvan de aandelen grotendeels worden gehouden door bedrijf 1) volledig bestuurder van Mariflex Group.

Werknemer stelt dat er per 10 maart 2022 sprake was van overgang van onderneming waarbij de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden een belangrijk uitgangspunt was. Volgens werknemer was het de bedoeling de directie van Mariflex PS – onder wie werknemer – onder te brengen binnen Mariflex Group en te voorzien van dezelfde arbeidsvoorwaarden, die zouden gelden voor de andere directieleden binnen de gehele organisatie. In dat kader heeft hij onderhandeld met de bestuurder van bedrijf 1. Werknemer stelt dat een belangrijk onderdeel daarvan was de invoering van een WIA-excedentverzekering. Volgens werknemer heeft de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden niet plaatsgevonden en is hij vóór aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid niet aangemeld voor de WIA-excedentverzekering. In onderhavige procedure eist werknemer dat voor recht wordt verklaard dat Mariflex PS tekortgeschoten is in haar verplichtingen jegens werknemer door hem niet tijdig te verzekeren voor de WIA-excedentverzekering, dat Mariflex PS primair wordt veroordeeld tot betaling van € 225.000 aan toegezegde compensatie voor het niet tijdig verzekeren en subsidiair tot betaling van € 561.374 bruto, welk bedrag ziet op door werknemer misgelopen en nog mis te lopen WIA-uitkering tot aan zijn pensioenleeftijd, met rente en buitengerechtelijke incassokosten, en dat Mariflex PS daarnaast wordt veroordeeld tot betaling van € 48.977,10 aan geleden pensioenschade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Er is geen sprake van overgang van onderneming

Werknemer stelt zich op het standpunt dat er per 10 maart 2022 sprake was van overgang van onderneming. Dat is volgens hem van belang, omdat Mariflex PS in dat geval (op grond van artikel 7:663 jo 7:655 BW) verplicht is haar werknemers tijdig en volledig te informeren over hun rechtspositie. Volgens werknemer had Mariflex PS hem in dat verband tijdig moeten informeren over het uitblijven van de WIA-excedentverzekering, zodat hij zelf nog eigen maatregelen had kunnen treffen. Anders dan werknemer stelt, is de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake is van overgang van onderneming per 10 maart 2022. De enkele stelling van werknemer dat Mariflex PS 'op enig moment onderdeel uitmaakte van een groter geheel aan ondernemingen' is onvoldoende om te kunnen spreken van overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW. Van een overeenkomst, fusie of splitsing is daarnaast niet gebleken. Mariflex PS heeft in dat verband gemotiveerd gesteld dat bedrijf 2 per 10 maart 2022 volledig bestuurder van Mariflex Group is geworden en daarmee ook (middellijk) bestuurder van Mariflex PS. Er was dus enkel sprake van een bestuurswissel. Omdat er geen sprake is geweest van overgang van onderneming zijn alle rechten en verplichtingen, die Mariflex PS jegens haar werknemers had, ook na 10 maart 2022 ongewijzigd gebleven en had Mariflex PS geen informatieplicht jegens werknemer over het uitblijven van de WIA-excedentverzekering.

Mariflex is niet tekortgeschoten in haar verplichtingen

Vervolgens moet de vraag beantwoord worden of Mariflex PS tekortgeschoten is in de nakoming van haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter begrijpt de eis van werknemer zo dat hij zich op het standpunt stelt dat de tekortkoming van Mariflex PS er enerzijds in gelegen is dat zij geen WIA-excedentverzekering voor werknemer heeft afgesloten en anderzijds dat Mariflex PS heeft nagelaten een betere pensioenregeling voor werknemer af te sluiten. Naar het oordeel van de kantonrechter kan uit de overgelegde stukken echter op geen enkele manier worden afgeleid dat er door of namens Mariflex PS voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid van werknemer is toegezegd dat de genoemde verzekering voor hem zou worden afgesloten. Vast is komen te staan dat partijen destijds hebben gesproken over het onderbrengen van de directie van Mariflex PS (onder wie werknemer) in Mariflex Group en dat daarbij ook is gesproken over de arbeidsvoorwaarden, maar niet is vast komen te staan dat de WIA-excedentverzekering daarvan een onderdeel vormde. Mariflex PS heeft ook betwist dat er bij de besprekingen met werknemer, voorafgaand aan diens arbeidsongeschiktheid, expliciet over het afsluiten van een WIA-excedentverzekering is gesproken. Daar komt nog bij dat als werknemer zou worden gevolgd in zijn stelling dat hem al zijn toegezegd dat de WIA-excedentverzekering voor hem zou

worden afgesloten, niet valt te verklaren waarom hij op 2 september 2022, dus ná aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid, expliciet navraagt of er een aanvullende excedentregeling van toepassing is. Tot slot geldt dat, zelfs als wél vast zou komen te staan dat enige toezegging is gedaan, dit door de bestuurder van bedrijf 1 is gedaan en deze uitdrukkelijk heeft betwist dat hij bevoegd is of was om Mariflex PS te vertegenwoordigen of namens Mariflex PS toezeggingen te doen.

Verder is Mariflex PS niet tekortgeschoten in haar verplichtingen door na te laten een betere pensioenregeling voor werknemer af te sluiten. Hoewel uit de stukken is gebleken dat partijen bij het voornemen om de directie van Mariflex PS onder te brengen in Mariflex Group hebben gesproken over de gevolgen voor het pensioen, is ook vast komen te staan dat dit onderbrengen uiteindelijk niet is doorgegaan en werknemer in dienst van Mariflex PS is gebleven. Werknemer heeft daarnaast onvoldoende concrete feiten en omstandigheden aangevoerd waaruit kan worden afgeleid dat de onderhandelingen tussen partijen over het dienstverband van werknemer bij Mariflex Group al in een zodanig vergevorderd stadium waren dat werknemer er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat hij daadwerkelijk in dienst van Mariflex Group zou treden én dat daarmee in dat geval ook automatisch de (voordeligere) pensioenregeling bij Nationale Nederlanden voor hem zou gelden.

De conclusie is dat Mariflex PS niet is tekortgeschoten is in de nakoming van haar verplichtingen jegens werknemer. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:7408

Zaaknummer: 11909920 CV EXPL 25-21187

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M.F.M. Groot Kormelink en A.E. Burggraaf

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:663 BW en 7:665 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst die stilzwijgend is voortgezet eindigt niet door eenzijdige mededelingen van werkgever. Ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever leidt tot ontbinding, transitievergoeding, billijke vergoeding en loondoorbetaling.

Feiten

Werkneemster is op 17 mei 2024 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever, een detailhandel in keukens. Op 14 april 2025 is werkneemster een schoonheidssalon begonnen. Begin mei 2025 spreken partijen over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst kan worden verlengd. Op 17 mei 2025 legt werkgever werkneemster een addendum op de arbeidsovereenkomst voor. Dit addendum houdt in dat de arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar wordt verlengd en dat de functie van werkneemster wordt gewijzigd in die van medewerkster backoffice en hospitality, waardoor geen aanspraak meer bestaat op provisie. Op 20 mei 2025 reageert werkneemster daarop met een tegenvoorstel. Bestuurder stelt daarna voor om het loon van werkneemster niet op de gebruikelijke wijze door werkgever te laten betalen, maar via een factuur voor massages. Bestuurder stelt dat er geen sprake meer is van een arbeidsovereenkomst. Werkneemster stemt niet in met dit voorstel van werkgever. Op 24 juni 2025 verzendt werkneemster een e-mail aan een leverancier van werkgever waarin zij aangeeft te gaan stoppen bij werkgever per 19 juli 2025. Werkneemster heeft meerdere gesprekken met bestuurder heimelijk opgenomen. Op 28 juni 2025 vindt een gesprek plaats tussen werkneemster, bestuurder en de vader van werkneemster. Bestuurder merkt in dat gesprek op dat er een nieuw contract gemaakt moet worden, maar dat werkneemster het addendum niet wil ondertekenen. De vader van werkneemster deelt mee dat zijn dochter nieuwe klanten heeft binnengehaald en dat zij daarom recht heeft op provisie. Bij brief van 28 juni en bij bericht per WhatsApp van 29 juni 2025 aan werkgever maakt de vader van werkneemster namens werkneemster aanspraak op betaling van het loon per bank omdat er sprake is van een (stilzwijgend verlengd) lopend contract. Op 30 juni 2025 meldt werkneemster zich ziek met spanningsklachten. Werkgever deelt werkneemster bij brief van 1 juli 2026 mee dat haar ziekmelding niet tijdig is en dat hij de politie heeft geïnformeerd over het door werkneemster ontoelaatbaar toelaten van haar vader in de zaak en tot vertrouwelijke

gegevens. Bij brief van 3 juli 2025 aan werkgever vraagt werkneemster om haar ziekmelding door te geven aan de arbodienst. Bij brief van 4 juli 2025 deelt werkgever werkneemster (nogmaals) mee dat de einddatum van de arbeidsovereenkomst 31 mei 2025 is en dat er is afgerekend. Bij brief van 8 juli 2025 reageert werkneemster en deelt zij, onder meer, mee dat de arbeidsovereenkomst nog bestaat, er geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging, maakt zij aanspraak op loon en deelt mee dat de vervalttermijn van twee maanden om de zaak aan de kantonrechter voor te leggen binnenkort afloopt. Bij brief van 11 juli 2025 reageert werkgever met de woorden dat de arbeidsovereenkomst op 31 mei 2025 is beëindigd. Op 4 augustus 2025 bericht werkneemster aan de griffier van de rechtbank dat zij zich die dag per 5 augustus 2025 weer heeft beter gemeld bij ArboNed. Ook schrijft zij dat zij per 5 augustus 2025 begint met werkhervatting bij een nieuwe werkgever. Werkgever laat weten dat werkneemster voor de huidige functie niet beter is gemeld. Op 12 september 2025 is werkneemster wel verschenen bij de bedrijfsarts. Omdat de arbeidsovereenkomst volgens werkgever was geëindigd, heeft de bedrijfsarts geen advies gegeven. Werkneemster verzoekt om de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2026 te ontbinden en werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding, achterstallig salaris en de wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werkgever werkneemster niet uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst heeft geïnformeerd over het al dan niet voortzetten daarvan. Ook is er geen sprake van een ontslag op staande voet. Uit niets blijkt dat op basis van wederzijds goedvinden een einde aan de arbeidsovereenkomst is gekomen. De conclusie is dat er na 17 mei 2025 geen einde is gekomen aan de (voortgezette) arbeidsovereenkomst. Tussen partijen bestaat daarom nog steeds een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter volgt werkneemster in haar standpunt en zal de arbeidsovereenkomst ontbinden met ingang van de datum van deze beschikking. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dit volgt volgens de kantonrechter onmiskenbaar uit de volgende omstandigheden: het pas op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan werkneemster een gewijzigde arbeidsovereenkomst aanbieden waarmee zij afzag van haar recht op provisie, het voorstellen om het loon niet meer op de gebruikelijke wijze te betalen, maar door dit te voldoen als betaling van facturen van werkneemster voor massages, het uiten van dreigementen, het weigeren van de ziekmelding van werkneemster, het ongefundeerd blijven volhouden dat de arbeidsovereenkomst per 31 mei 2025 was beëindigd, het niet betalen van het loon van werkneemster gedurende haar arbeidsongeschiktheid en het betalen van het loon over juni 2025 onder verstrekking van een onjuiste salarisspecificatie, waarop stond vermeld dat het zou gaan om een nabetaling van in mei gewerkte uren. Naar het oordeel van de kantonrechter kan de wijze waarop (de directeur van) werkgever met werkneemster is

omgegaan volstrekt niet door de beugel en dient werkgever een stevige financiële prikkel te krijgen om in de toekomst dergelijk handelen achterwege te laten. De verzochte vergoeding van € 5.000 bruto acht de kantonrechter passend en dat bedrag zal dan ook worden toegewezen. Ook heeft werkneemster recht op de transitievergoeding. Werkneemster heeft verzocht om doorbetaling van haar loon tot de datum waarop haar arbeidsovereenkomst eindigt. Nu vaststaat dat de arbeidsovereenkomst niet was geëindigd op het moment dat werkneemster zich ziekmeldde, is de kantonrechter van oordeel dat werkgever het loon over deze ziekteperiode moet doorbetalen. De kantonrechter gaat ervan uit dat werkneemster tot en met 4 augustus 2025 door ziekte niet in staat was haar arbeid te verrichten en dat werkgever in die periode haar loon had moeten doorbetalen. Anders dan werkneemster heeft verzocht, zal werkgever niet worden veroordeeld tot loonbetaling over de periode vanaf 5 augustus 2025. Vast staat immers dat werkneemster vanaf die datum, terwijl zij niet meer arbeidsongeschikt was, geen arbeid meer voor werkgever heeft verricht. Hoewel de oorzaak van de verstoorde arbeidsverhouding is gelegen in het ernstig verwijtbaar handelen door werkgever, is de kantonrechter van oordeel dat het na 5 augustus 2025 niet meer verrichten van arbeid door werkneemster voor haar rekening behoort te komen. Het had op haar weg gelegen om – als zij die bereidheid al had, de kantonrechter heeft daarover ernstige bedenkingen – de bereidheid om arbeid te verrichten duidelijk tegenover werkgever uit te spreken.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:4705

Zaaknummer: 11792041 \ AZ VERZ 25-76

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: N. Soro en R.A. van den Berkmortel

Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:671c BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ook het hof laat het ontslagbesluit door de RvC van de statutair bestuurder in stand en oordeelt dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst met werkgeefster. De feiten en omstandigheden passen bij een bestendige vorm van medeondernemerschap.

Feiten

Werknemer is op 8 februari 2024 ontslagen als statutair directeur van werkgeefster. Werknemer tekende na een fusie in 2009 een overeenkomst van opdracht met de nv van werkgeefster. Na een reorganisatie in 2019 kreeg hij een zogenoemde overeenkomst van opdracht met de bv van werkgeefster, geïntimeerde. Werknemer had verschillende managementfuncties binnen werkgeefster, waaronder directeur Operation en Sales/ORB. Werknemer is medeoprichter van werkgeefster. Alle oprichters van werkgeefster zijn aandeelhouder van een andere bv (bedrijf 1), de houder van de niet-stemgerechtigde winstaandelen van werkgeefster. De nog bij werkgeefster actieve oprichters zijn daarnaast ook lid van bedrijf 2, de houder van de stemgerechtigde aandelen van werkgeefster. Werknemer is aandeelhouder van bedrijf 1.

In de vergadering van 8 februari 2024 nam de raad van commissarissen van werkgeefster het besluit om werknemer te ontslaan. In eerste aanleg heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat dit ontslag onterecht is. Hij heeft bij de rechtbank een verklaring voor recht gevorderd dat het ontslagbesluit nietig is, althans vernietiging daarvan gevorderd, op grond van artikel 2:14 BW respectievelijk artikel 2:15 BW. Hij wil, kort gezegd, zijn bestuurschap weer uitoefenen, ingeschreven worden in het Handelsregister, toegang tot de gebouwen en digitale omgeving van geïntimeerde en een rectificatie. Verder heeft werknemer een verklaring voor recht gevorderd dat de rechtsverhouding tussen hem en geïntimeerde een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW is. De rechtbank heeft de vorderingen afgewezen (zie AR 2025-0518). Werknemer is hiertegen in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geldigheid van het ontslagbesluit

Allereerst heeft werknemer aangevoerd dat alle commissarissen een tegenstrijdig belang hadden bij het besluit hem te ontslaan als bestuurder van geïntimeerde. Daarom was het niet aan de raad van commissarissen om hem te ontslaan, maar op grond van artikel 2:250 lid 5 aan de algemene vergadering. Het tegenstrijdig belang van de commissarissen was volgens werknemer gelegen in het streven hun positie te behouden, in een situatie waarin die positie onder druk stond, ook ter voorkoming van gezichtsverlies. Dit betoog slaagt niet. De feiten en omstandigheden die werknemer heeft gesteld ter onderbouwing van zijn betoog dat de commissarissen een tegenstrijdig belang hadden, heeft hij in het licht van het verweer van geïntimeerde onvoldoende onderbouwd. Dat de positie van de commissarissen werkelijk bedreigd werd, is dan ook niet komen vast te staan.

Werknemer heeft verder betoogd dat zijn hoorrecht (tegenover de raad van commissarissen) en zijn raadgevende stem (in de algemene vergadering die voor het ontslag werd geraadpleegd door de raad van commissarissen) zijn geschonden, omdat het besluit van de raad van commissarissen al vaststond. Ook dit betoog slaagt niet. Voorop staat dat het hoorrecht en de raadgevende stem aan de orde zijn bij een voorgenomen ontslagbesluit. Daarbij ligt het niet voor de hand dat de raad van commissarissen lichtvaardig tot zo'n voornemen komt, zodat minst genomen de gedachte moet leven dat het beter is zonder de bestuurder verder te gaan. Daarbij tekent het hof aan dat de raadgevende stem bedoeld is om het belang van de vennootschap te dienen; niet het eigen belang van de bestuurder. Werknemer heeft in de algemene vergadering ruim gelegenheid gekregen en genomen om zijn positie toe te lichten, ook via zijn advocaat (wiens spreekantekeningen twaalf bladzijden beslaan). Na een schorsing hebben de commissarissen en de aandeelhouders gelegenheid gekregen op werknemer te reageren; ook werknemer heeft aan de discussie daarna deelgenomen. Dat de aandeelhouders en commissarissen niet uitvoerig(er) hebben gereageerd en niet overtuigd zijn geraakt door zijn weerwoord maakt niet dat werknemers rechten zijn geschonden. Dat de raad van commissarissen in de weken voorafgaand aan het ontslagbesluit de benoeming van nieuwe bestuurders voorbereidde, maakt verder niet dat het besluit al vaststond.

Ook stelt werknemer dat het besluit waarmee hij is ontslagen vernietigbaar is op grond van artikel 2:15 lid 1 sub b BW omdat het in strijd is met de redelijkheid en billijkheid die geïntimeerde en de raad van commissarissen jegens hem als bestuurder moesten betrachten. Het betoog van werknemer slaagt niet. Voorop staat dat de raad van commissarissen beleidsvrijheid heeft en dat de rechter terughoudendheid past bij de beoordeling of de raad van commissarissen bij het nemen van het besluit alle in aanmerking komende belangen naar redelijkheid heeft afgewogen en daarbij de nodige zorgvuldigheid heeft betracht. Voor zover tegen deze achtergrond al plaats is voor een beoordeling van de redelijkheid van de

onderbouwing van het ontslagbesluit door de raad van commissarissen, heeft werknemer onvoldoende toegelicht dat die onderbouwing te mager is of niet deugt. Niet is gebleken dat werknemer voldoende steun kreeg binnen de organisatie. Bovendien is niet gebleken dat het besluit in strijd was met het belang van werknemer en zijn onderneming. Het is duidelijk dat werknemer in zwaar weer verkeerde, verlies leed en gebukt ging onder verschillen van inzicht over hoe het tij gekeerd moest worden. De raad van commissarissen wijst naar het bestuur en werknemer wijst terug. De leden van bedrijf 1 uitten in de ledenvergadering van 1 februari 2024 kritiek op zowel het bestuur als de raad van commissarissen maar steunden niet in meerderheid een onderzoek naar de laatste. Wie voor de gang van zaken verantwoordelijk is en wie het bij het rechte eind heeft wat betreft de te treffen maatregelen, kan hier echter in het midden blijven; het beleid van de onderneming ligt hier niet ter toetsing voor. In deze procedure gaat het enkel om het ontslagbesluit.

Tot slot heeft werknemer aangevoerd dat de ondernemingsraad niet tijdig om advies is gevraagd over het voorgenomen besluit tot ontslag. Ook dit betoog slaagt niet. Dat het besluit van de raad van commissarissen niet slechts voorgenomen was maar reeds genomen zou zijn, is niet komen vast te staan. Daarbij komt dat niet is gebleken dat de ondernemingsraad zelf heeft geklaagd over een te late adviesaanvraag, terwijl dit toch in de eerste plaats op zijn weg ligt.

De tussenconclusie is dat het ontslagbesluit geldig is.

Kwalificatie van de rechtsverhouding

Werknemer heeft zich daarnaast op het standpunt gesteld dat er tussen hem en geïntimeerde een arbeidsovereenkomst bestaat. Het hof beoordeelt dit standpunt met inachtneming van de *Deliveroo*-gezichtspunten. Het hof ziet aanleiding eerst in te gaan op het gezichtspunt onder (v): de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen. Hierbij is van belang dat geïntimeerde het product is van de fusie van verschillende zelfstandige deurwaarderskantoren, werknemer mede-eigenaar was van een van deze fuserende kantoren en dit fusieproduct, na herstructurering, uiteindelijk de vorm heeft gekregen van een coöperatie (bedrijf 1) die de aandelen houdt in een bv (geïntimeerde). Werknemer had (via zijn management-bv) samen met de uiteindelijke belanghebbenden bij de andere leden van bedrijf 1 indirect de zeggenschap over de onderneming van geïntimeerde en die onderneming werd gedreven voor hun rekening. Daaruit volgt dat de rechten en verplichtingen tussen geïntimeerde en werknemer zijn bepaald door de leden van bedrijf 1 waaronder werknemer (via zijn management-bv) zelf. Werknemer is een overeenkomst van opdracht aangeboden omdat hij lid werd van bedrijf 1. Gezichtspunt (vi) betreft de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd. In dat kader is vast

komen te staan dat ook de beloning indirect werd bepaald door werknemer zelf, samen met de andere leden van bedrijf 1. Over de wijze van uitkering staat vast dat geïntimeerde aan de management-bv van werknemer een managementvergoeding betaalde, die werd verhoogd met btw. Gezichtspunt (viii) betreft de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt. Werknemer had indirect aanspraak op eventueel in geïntimeerde gemaakte winst. Verder liep hij (via zijn management-bv) risico op zijn aan bedrijf 1 betaalde ledenbijdrage, waarmee hij zich als het ware moest inkopen. Gezichtspunt (ii) gaat over de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald. Werknemer heeft, ter onderbouwing van zijn stelling dat hij zijn werkzaamheden onder gezag van geïntimeerde verrichtte, erop gewezen dat hij zich moest houden aan de binnen geïntimeerde geldende protocollen en reglementen. Die regels waren echter door de leden van bedrijf 1, waaronder indirect werknemer zelf, opgesteld of vloeiden voort uit de door bedrijf 1 opgestelde voorwaarden. De voorgaande vier gezichtspunten wijzen er sterk op dat tussen geïntimeerde en werknemer geen sprake was van een arbeidsovereenkomst. De overige gezichtspunten zijn in dit geval onvoldoende richtinggevend voor de ene of de andere uitkomst en leiden in ieder geval niet tot een andere conclusie. Hoewel (een aantal van) deze overige gezichtspunten kunnen wijzen op een arbeidsovereenkomst, passen deze evenzeer bij een bestendige vorm van mede-ondernemerschap zoals bij bedrijf 1 en zijn leden. De rechtsverhouding tussen werknemer en geïntimeerde was geen arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.

Het hoger beroep van werknemer slaagt niet. Het hof bekrachtigt het vonnis van de rechtbank.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:3978

Zaaknummer: 200.353.131

Rechters: G.P. Oosterhoff, G.A. Diebels en Th. Veling

Advocaten: M.P.C. de Kramer en M. Hurks

Wetsartikelen: 2:14 BW, 2:15 BW, 2:8 BW en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Zorginstelling handelt niet ernstig verwijtbaar door werkneemster na afhandeling van een klacht van een bewoner over ongepast gedrag (hoewel zij niet schuldig is bevonden) over te plaatsen naar een andere afdeling.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 2021 in dienst bij Stichting Zorgspectrum (hierna: Zorgspectrum). Zij verdient een salaris van € 2.503,12 bruto per maand. Zorgspectrum verleent ouderenzorg op verschillende locaties in de regio Nieuwegein. In januari 2025 heeft de leidinggevende van werkneemster een melding gekregen dat werkneemster volgens een bewoner ongepast gedrag heeft vertoond. De leidinggevende heeft daarover, samen met een collega, op 24 januari 2025 met werkneemster een gesprek gevoerd. In dit gesprek is haar verteld dat zij volgens een bewoner tijdens het douchen van de bewoner ongepaste (seksuele) handelingen zou hebben verricht. Haar is vervolgens meegedeeld dat een onderzoek naar de melding zal worden verricht en dat zij per direct op non-actief wordt gezet. De leidinggevende heeft diezelfde dag de op non-actiefstelling per brief bevestigd en het team op locatie (ongeveer 30 medewerkers) per e-mail op de hoogte gesteld. Werkneemster heeft zich op 6 februari 2025 ziekgemeld. Bij brief van 13 maart 2025 is werkneemster geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek en het vervolg. Volgens Zorgspectrum kan niet worden vastgesteld dat er sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag, ook al blijft de bewoner bij de melding. De vrijstelling van werkzaamheden wordt met onmiddellijke ingang beëindigd, maar in het belang van alle betrokkenen kan werkneemster niet terugkeren naar de desbetreffende locatie. Zorgspectrum heeft werkneemster daarom gevraagd om een top 3 te maken van de locaties waar zij bij voorkeur zou willen werken, een gesprek aangeboden desgewenst met een mediator, en een minnelijke vertrekregeling voorgesteld mocht zij niet meer bij Zorgspectrum willen terugkeren. Werkneemster heeft vervolgens een klacht ingediend bij de raad van bestuur. Begin juni 2025 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om een aanvang te maken met een tweedespoorre-integratie. In eerste aanleg heeft Zorgspectrum ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding verzocht. Werkneemster heeft gesteld dat Zorgspectrum ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en heeft verzocht om een billijke

vergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 november 2025 (zie AR 2025-1335). Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding is afgewezen. Werkneemster is in hoger beroep gegaan. Haar bezwaren richten zich alleen tegen de afwijzing van de verzochte billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkneemster stelt dat de ernstig verwijtbare handelswijze van Zorgspectrum de verstoorde arbeidsrelatie en daarmee de beëindiging van de arbeidsverhouding heeft veroorzaakt. Het hof volgt werkneemster daar niet in en sluit zich aan bij het uitvoerig gemotiveerde oordeel van de kantonrechter. Daar voegt het hof nog het volgende aan toe. Tijdens de mondelinge behandeling bij het hof is besproken dat Zorgspectrum, als zorginstelling én als werkgever, geen andere mogelijkheid had dan een onderzoek in te stellen naar de melding die door een van haar bewoners was gedaan. Werkneemster heeft dat ook erkend. Het probleem zit er wat werkneemster betreft onder meer in dat Zorgspectrum haar vanaf het gesprek van 24 januari 2025 voor haar gevoel schuldig heeft bevonden en als zodanig heeft behandeld. Maar in de stukken zoals die aan het hof voor zijn gelegd, zijn daar onvoldoende aanknopingspunten voor te vinden. Daarbij komt dat Zorgspectrum zelf op basis van het onderzoek heeft geconcludeerd dat niet kon worden vastgesteld dat er sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag en de vrijstelling van werkzaamheden met onmiddellijke ingang heeft beëindigd. Het hof ziet in dat het uiterst verdrietig en – in populair taalgebruik – heel zuur voor een werkneemster is als zij, hoewel zij niet schuldig is bevonden, niet kan terugkeren op haar reguliere werkplek maar door haar werkgever op een andere locatie tewerkgesteld wordt. Maar Zorgspectrum heeft uitdrukkelijk vermeld dat dit geen strafmaatregel is, maar een aanpak die vanuit zorg is ingegeven. Van belang daarbij is dat Zorgspectrum niet alleen een verplichting heeft aan werkneemster om zich als goed werkgever te gedragen, maar als zorginstelling ook een verplichting heeft aan haar bewoners. Werkneemster verwijt Zorgspectrum ook dat zij het proces niet zorgvuldig heeft vormgegeven. Zoals ook de kantonrechter heeft opgemerkt, zijn er ten aanzien van de periode tussen de melding en het bekend worden met de inhoud van de gesprekken een aantal punten waar Zorgspectrum anders had kunnen en moeten handelen. Maar dat Zorgspectrum het op bepaalde punten beter had kunnen doen, betekent niet dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Daarbij is naar het oordeel van het hof verder van belang dat, ook als het proces niet zo zorgvuldig is doorlopen als had gemoeten, de conclusie die Zorgspectrum op basis van dat onderzoek heeft getrokken in het voordeel van werkneemster was. Dit betekent dat het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding niet toewijsbaar is. Het hoger beroep faalt en zal worden verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:4232

Zaaknummer: 200.362.815

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

Advocaten: J.B.A.M.E. Leushuis en P.W.H.M. Willems

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd niet rechtsgeldig. Loonvordering met verhoging van 50% wegens vertraging en transitievergoeding toegewezen. Aanzegvergoeding afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2025 in dienst getreden bij werkgever in de functie van leidinggevend horecamedewerker. Op 19 januari 2026 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 februari 2026, terwijl de arbeidsovereenkomst een looptijd had tot 1 maart 2026. Werknemer verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671 BW te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van loon tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast verzoekt werknemer betaling van de aanzegvergoeding van één maandsalaris, omdat geen schriftelijke informatie is verschaft over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Ook verzoekt werknemer betaling van een transitievergoeding van € 500.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De opzegging van de arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig. Werkgever had geen instemming van werknemer of toestemming van het UWV. Werkgever had ook geen dringende reden voor een onverwijlde opzegging. Het verschuldigde loon wordt vermeerderd met de wettelijke verhoging wegens vertraging van 50% met als reden dat werkgever het loon te laat heeft betaald en niets is gebleken van een financiële (overmacht)situatie zijdens werkgever. Daarnaast wordt werkgever veroordeeld om een correcte eindafrekening uit te betalen onder overlegging van deugdelijke specificaties. Het verzoek tot betaling van de aanzegvergoeding wordt afgewezen. Werknemer is namelijk meer dan een maand van tevoren per Whatsapp geïnformeerd dat zijn dienstverband zou eindigen. De verzochte transitievergoeding van € 500 wordt wel toegewezen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4164

Zaaknummer: 12169994 \ UE VERZ 26-141

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: R. Timmer

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:668 lid 3 BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Contractuele beëindigingsvergoeding maakt na ondertekening van een hernieuwde arbeidsovereenkomst alsnog onderdeel uit van de geldende arbeidsvoorwaarden, omdat partijen niet de bedoeling hebben gehad een beëindigingsvergoeding ‘weg te contracteren’. Vakantietoeslag biedt hiervoor geen adequate compensatie.

Feiten

Werknemer is per 3 april 1991 in dienst getreden bij de ambassade van Oman te Den Haag (hierna: Oman) in de functie van vertaler. De oorspronkelijke arbeidsovereenkomst bevatte een contractuele beëindigingsvergoeding, omdat Oman geen pensioenregeling in stand hield voor zijn werknemers in Nederland. Bij aanvang van het dienstverband ontving werknemer geen wettelijke vakantietoeslag. Op 1 juni 2009 hebben partijen een gewijzigde arbeidsovereenkomst gesloten, waarbij de beëindigingsvergoeding enkel is vervangen door een vakantietoeslag van 8%. Het dienstverband is na opzegging door Oman op 2 januari 2025 geëindigd in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Oman heeft een eindafrekening uitbetaald, maar zonder een vergoeding wegens beëindiging van het dienstverband toe te kennen. Werknemer verzoekt betaling van de contractuele beëindigingsvergoeding en een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. De overeenkomst van 1 juni 2009 zou onder bedreiging (dreiging van ontslag) tot stand zijn gekomen. Werknemer heeft daarnaast aangevoerd dat partijen bij het sluiten van de gewijzigde arbeidsovereenkomst niet de bedoeling hebben gehad het contractuele recht op een beëindigingsvergoeding ‘weg te contracteren’. Volgens Oman heeft werknemer door ondertekening van de arbeidsovereenkomst afstand gedaan van zijn rechten uit eerdere overeenkomsten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De overeengekomen arbeid werd gewoonlijk verricht op de ambassade in Den Haag. De kantonrechter is daarom in deze procedure bevoegd. Op grond van artikel 6 lid 2 sub a van het EVO-verdrag is eveneens het recht van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht van toepassing. De kantonrechter is van oordeel

dat werknemer er niet in is geslaagd de rechtsgeldigheid van de arbeidsovereenkomst van 1 juni 2009 aan te tasten. Werknemer heeft deze arbeidsovereenkomst namelijk niet buitengerechtelijk vernietigd, noch heeft werknemer vernietiging verzocht. Dit betekent dat partijen een bindende overeenkomst hebben gesloten. Naar het oordeel van de kantonrechter maakt de contractuele beëindigingsvergoeding echter nog steeds onderdeel uit van de tussen partijen geldende arbeidsvoorwaarden. Oman heeft niet weersproken dat partijen bij het sluiten van de gewijzigde arbeidsovereenkomst van 1 juni 2009 niet de bedoeling hebben gehad het contractuele recht op een beëindigingsvergoeding 'weg te contracteren'. Doordat werknemer altijd al recht had op een vakantietoeslag, is hij niet adequaat gecompenseerd voor het verlies van zijn contractuele beëindigingsvergoeding. Na aftrek van eerder ontvangen uitkeringen wordt een beëindigingsvergoeding van € 20.343,35 bruto toegewezen. De kantonrechter overweegt verder dat Oman de arbeidsovereenkomst op 11 november 2024 heeft opgezegd per 3 januari 2025. De tussen partijen geldende opzegtermijn van vier maanden is daarmee niet nageleefd. Op grond van artikel 7:672 lid 11 BW is Oman een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Oman wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:17582

Zaaknummer: 11571615 RP VERZ 25-50147

Rechters: D. Nobel

Advocaten: F.A.M. van Bree en R.M. Berendsen

Wetsartikelen: 6 lid 2 sub a EVO-verdrag, 3:44 lid 1 BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Incident op grond van artikel 195 Rv afgewezen. De verzoeken tot inzage van gegevens zijn onvoldoende bepaalbaar. Het pas tijdens de mondelinge behandeling aanvullen van de verzoeken is te laat en in strijd met de goede procesorde.

Feiten

Werknemer is werkzaam bij Networking4all B.V. (hierna: Networking4all). Op 9 februari 2026 is hij geschorst en op non-actief gesteld, waarbij tevens zijn toegang tot bestanden en e-mail is geblokkeerd. Mede als gevolg daarvan heeft werknemer een incidentele vordering op grond van artikel 195 Rv ingesteld. Ter verdediging van het in de hoofdzaak door Networking4all ingestelde verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt hij afgifte van diverse gegevens. Networking4all voert aan dat de verzoeken in het incident moeten worden afgewezen bij gebrek aan belang en omdat de gevraagde stukken onvoldoende gespecificeerd zijn. Pas tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer zijn verzoeken nader toegelicht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In artikel 195 Rv is bepaald dat een partij aan de rechter kan verzoeken om de wederpartij te bevelen inzage, afschrift of uittreksel van bepaalde gegevens te verstrekken. Voor toewijzing van zo'n verzoek moet aan de vereisten uit artikel 194 Rv worden voldaan. Degene die informatie van een ander verlangt moet (i) partij zijn bij een rechtsbetrekking en (ii) de verlangde informatie moet voldoende bepaald zijn. Verder moet (iii) een partij een voldoende belang hebben bij haar informatieverzoek en moet (iv) degene van wie inzage wordt verlangd over de gevraagde informatie beschikken. Werknemer heeft bij zijn verzoek niet, althans onvoldoende concreet, vermeld waarom juist die informatie relevant is voor hem. Hij heeft zijn informatieverzoek daarnaast onvoldoende nauwkeurig afgebakend. Ook is niet duidelijk dat de verlangde informatie is opgenomen in de stukken waarvan hij afgifte vordert en waar deze informatie precies te vinden is. Het toewijzen van de verzoeken zou er mogelijk toe kunnen leiden dat werknemer een grote hoeveelheid informatie krijgt waarop hij geen recht heeft en waarbij hij geen belang heeft. Niet is duidelijk waarom werknemer tot de mondelinge behandeling heeft gewacht met het specificeren van

zijn verzoek. Verder heeft Networking4all tijdens de mondelinge behandeling onweersproken aangevoerd dat zij door deze handelswijze wordt belemmerd in de mogelijkheden om zich tegen de verzoeken te verweren. Onder die omstandigheden acht de kantonrechter de aanvulling van werknemer op zijn verzoeken tijdens de mondelinge behandeling te laat en in strijd met de eisen van een goede procesorde, omdat hierdoor een doelmatige en voortvarende rechtspleging wordt ondermijnd. De kantonrechter wijst de in het incident ingebrachte verzoeken af en veroordeelt werknemer in de proceskosten. In de hoofdzaak beveelt de kantonrechter een mondelinge behandeling en houdt iedere verdere beslissing aan.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:5270

Zaaknummer: 12131203 \ HA VERZ 26-43

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: A.W. Haverkort en D.R. Corbeek

Wetsartikelen: 194-195 Rv

RECHTSPRAAK

Werkneemster verliest Schipholpas en grijze pas na rijden onder invloed. Geen geldig beroep op ontbindende voorwaarde wegens strijd met redelijkheid en billijkheid. Objectiviteitseis blijft in het midden.

Feiten

Werkneemster is per 13 maart 2023 in dienst getreden bij Trigion Beveiliging B.V. (hierna: Trigion) in de functie van beveiligger. Trigion valt als particuliere beveiligingsorganisatie onder de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus (Wpbr) en kan op grond van deze wet alleen werknemers tewerkstellen wanneer zij beschikken over toestemming van de korpschef om beveiligingswerkzaamheden te verrichten (grijze pas). Werkneemster wordt tewerkgesteld bij het beveiligde gebied van Schiphol en dient daarom over een geldige, persoonsgebonden Schipholpas te beschikken. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat het dienstverband van rechtwege eindigt bij intrekking van één of beide passen. Sinds 1 augustus 2025 is werkneemster arbeidsongeschikt wegens een alcoholverslaving. Op 4 november 2025 is zij door Trigion geconfronteerd tijdens haar dienst en gevraagd of zij medicatie had gebruikt of alcohol had genuttigd. Zij heeft dit ontkennend beantwoord. Vlak na het verrichten van haar re-integratiewerkzaamheden is zij door de Koninklijke Marechaussee aangehouden voor rijden onder invloed. Trigion heeft haar vervolgens geschorst en op 6 november 2025 heeft Schiphol de Schipholpas ingetrokken. Op 17 november 2025 heeft Trigion gesteld dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd per 6 november 2025 wegens deze intrekking. Later is op 4 december 2025 ook de grijze pas ingetrokken. Werkneemster verzoekt vernietiging van het beroep op de ontbindende voorwaarde en vordert onder meer wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een ontbindende voorwaarde is slechts bij uitzondering geldig en alleen onder strikte voorwaarden: (i) er mag geen strijd zijn met het ontslagstelsel, (ii) de voorwaarde moet objectief bepaalbaar zijn en (iii) na intreden mag geen invulling meer kunnen worden gegeven aan de arbeidsovereenkomst. In dit geval zijn de Schipholpas en de grijze pas ingetrokken nadat werkneemster door de Koninklijke Marechaussee is

aangehouden wegens rijden onder invloed. Daarbij staat vast dat Trigion die dag al een sterk vermoeden had dat werkneemster alcohol had gedronken. Hoewel Trigion haar hiermee heeft geconfronteerd, heeft zij na de ontkenning van werkneemster geen nader onderzoek gedaan en haar gewoon laten doorwerken en vertrekken. De kantonrechter oordeelt dat het op zijn minst opvallend is dat werkneemster kort daarna door de Koninklijke Marechaussee is gecontroleerd. Trigion heeft daarnaast de stelling dat zij de Marechaussee mogelijk heeft ingelicht betwist met een gebrek aan wetenschap. Deze betwisting had concreter gemoeten. Als juist is dat Trigion de Koninklijke Marechaussee heeft ingelicht, zou dit betekenen dat zij actief heeft aangestuurd op het intreden van de ontbindende voorwaarde en daarmee mogelijk niet heeft voldaan aan het vereiste van objectiviteit. De kantonrechter laat echter in het midden of hiervan sprake is. Doorslaggevend is dat het beroep op de ontbindende voorwaarde onder deze omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is en in strijd komt met goed werkgeverschap. Van Trigion had mogen worden verwacht dat zij, gelet op de duidelijke signalen van alcoholgebruik, actief nader onderzoek zou doen en werkneemster niet haar dienst zou laten afmaken en laten deelnemen aan het verkeer. Door dit na te laten heeft Trigion in strijd gehandeld met haar verplichtingen als goed werkgever, zodat zij zich niet met succes op de ontbindende voorwaarde(n) kan beroepen. Daarbij weegt mee dat de alcoholverslaving van werkneemster aannemelijk heeft bijgedragen aan haar gedrag, waardoor haar gebrek aan openheid haar niet volledig kan worden tegengeworpen. De kantonrechter vernietigt daarom het beroep op de ontbindende voorwaarde, met als gevolg dat de arbeidsovereenkomst geacht wordt te zijn blijven voortduren. Trigion wordt veroordeeld tot loondoorbetaling, vermeerderd met de wettelijke verhoging (gematigd tot 10%) en wettelijke rente. Daarnaast moet Trigion werkneemster in staat stellen andere passende werkzaamheden te verrichten waarvoor geen Schipholpas of grijze pas vereist is. Trigion wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4166

Zaaknummer: 12217199

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: mr. R.C.J. van Herpen en mr. M. Cok

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Bevoegdheidsincident: de vordering houdt voldoende verband met de arbeidsovereenkomst, ook als werkgever zijn vordering (alleen) baseert op een tekortkoming in de nakoming van de opdrachtovereenkomst.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest bij werkgever. Ook voerde hij met zijn eenmanszaak werkzaamheden voor werkgever uit op basis van een afzonderlijke overeenkomst. Volgens werkgever heeft werknemer tijdens het dienstverband ongeoorloofde overboekingen gedaan van de bankrekening van werkgever naar de bankrekening van zijn eenmanszaak. In de hoofdzaak vordert werkgever terugbetaling van een groot deel van die overboekingen. Werknemer heeft een incident opgeworpen. Hij vindt dat de kantonrechter niet bevoegd is.

Oordeel

Aan zijn vordering tot onbevoegdverklaring legt werknemer ten grondslag dat er geen sprake is van een zaak betreffende een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 93 sub c Rv en dat er ook geen andere grondslagen zijn op grond waarvan de kantonrechter bevoegd is van de zaak kennis te nemen. Werkgever is het hier niet mee eens. De kantonrechter oordeelt dat uit de processtukken op dit moment niet met zekerheid valt af te leiden of werkgever zijn primaire vordering baseert op een tekortkoming door werknemer in de nakoming van de opdrachtovereenkomst tussen werkgever en (de eenmanszaak van) werknemer, of op een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer, of op beide. Dit doet voor de beoordeling van de bevoegdheid van de kantonrechter echter niet ter zake. Naar het oordeel van de kantonrechter houdt de vordering voldoende verband met de arbeidsovereenkomst, ook als werkgever zijn vordering (alleen) baseert op een tekortkoming in de nakoming van de opdrachtovereenkomst. Werkgever stelt namelijk terecht dat werknemer uitsluitend vanwege zijn positie als werknemer van werkgever toegang had tot de bankrekening van werkgever en in staat was om geld over te boeken naar de bankrekening van X. De conclusie is dat de kantonrechter zich bevoegd acht van de zaak kennis te nemen.

De incidentele vordering tot onbevoegdverklaring wordt daarom afgewezen. De kantonrechter wijst partijen op de mogelijkheid van mediation. De kantonrechter wijst erop dat mediation tijdens een procedure wordt gesubsidieerd. Partijen die niet in aanmerking komen voor gefinancierde rechtsbijstand hebben recht op een startbijdrage als zij vanuit de rechtspraak naar mediation worden verwezen en de mediator deelneemt aan deze regeling. Dit betekent dat de eerste 2,5 uur van de mediation partijen niets kost.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3970

Zaaknummer: 12120794 \ MC EXPL 26-1090

Rechters: B.G.W.P. Heijne

Advocaten: J. Verstoep en H.R. Yücesan

Wetsartikelen: 93 Rv en 93 sub c Rv

RECHTSPRAAK

Rechtskeuze gaat voor als dit samenvalt met ‘nauwere band-exceptie’, ook als dit voor de werknemer ‘ongunstigere bepalingen’ oplevert.

Feiten

Hortis, een IT-dienstverlener, heeft JA, die in Frankrijk woont, per 1 september 2007 in dienst genomen als directeur. Tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tussen Hortis en JA, waarop de Zwitserse wet van toepassing was, woonde JA in Frankrijk en oefende hij daar zijn beroepswerkzaamheden uit. Bij brief van 25 januari 2012 is hij ontslagen volgens de in het Zwitserse recht vastgestelde ontslagformaliteiten, die noch voorzien in een gesprek voorafgaand aan de beëindiging van een arbeidsovereenkomst, noch in de verplichting om de ontslagbrief te motiveren. De Franse rechter heeft op grond van artikel 6 Rome I geoordeeld dat Frans recht van toepassing is, omdat niet van het dwingende recht van de plaats waar feitelijk arbeid wordt verricht, kon worden afgeweken, aldus de rechter. Hortis stelt zich op het standpunt dat de Franse rechter ten onrechte heeft nagelaten te onderzoeken of er geen nauwere banden zijn met Zwitserland, met name gelet op het feit dat JA een gunstige bezoldiging in Zwitserse frank (CHF) ontving die op een Zwitserse bankrekening werd gestort, dat hij was aangesloten bij de Zwitserse socialezekerheidsstelsels, dat hij onderworpen was aan het gunstige belastingstelsel dat van toepassing is op werknemers die in Zwitserland werken, en dat hij beschikte over een Zwitsers e-mailadres en een Zwitsers mobiel telefoonnummer. De Franse rechter stelt prejudiciële vragen aan het Hof van Justitie.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Rechtskeuze gaat voor als dit samenvalt met ‘nauwere band-exceptie’ ook als dit voor de werknemer ‘ongunstigere bepalingen’ oplevert

Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 6 lid 2, laatste zinsnede, van het Verdrag van Rome aldus moet worden uitgelegd dat, wanneer de partijen het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke recht hebben gekozen, de nationale rechter aan dat recht voorrang moet verlenen en de dwingende bepalingen buiten toepassing

moet laten die meer bescherming bieden en die voortvloeien uit het recht waarvan de werknemer de toepassing verlangt, terwijl dat recht bij gebreke van een rechtskeuze krachtens artikel 6 lid 2 onder a en b van dat verdrag van toepassing zou zijn, indien uit alle omstandigheden blijkt dat die arbeidsovereenkomst nauwere banden heeft met het land waarvan het recht door de partijen is gekozen als het op die overeenkomst toepasselijke recht.

In dit verband moet ten eerste worden opgemerkt dat het begrip ‘ander land’ in artikel 6 lid 2, laatste zinsnede, van het Verdrag van Rome moet worden opgevat onder verwijzing naar het ‘land’ dat wordt bepaald op basis van een van de twee aanknopingscriteria van artikel 6 lid 2 onder a en b. Op grond van de bewoordingen van deze bepalingen kan dus niet worden uitgesloten dat dit ‘andere land’ het land is waarvan de partijen overeenkomstig artikel 3 van dat verdrag het recht hebben gekozen. Ten tweede heeft het Hof in punt 63 van het arrest van 11 december 2025, *Locatrans* (C-485/24, ECLI:EU:C:2025:955), vastgesteld dat ‘het dus aan de verwijzende rechter staat om vast te stellen of overeenkomstig artikel 6, lid 2, laatste zinsnede van het Verdrag van Rome uit alle omstandigheden blijkt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde arbeidsovereenkomst nauwer is verbonden met Frankrijk dan met Luxemburg, waarvan het recht door partijen is gekozen als het op deze overeenkomst toepasselijke recht’. Hieruit volgt dat het Hof uitdrukkelijk heeft erkend dat deze bepaling de verwijzende rechter kan verplichten om het recht dat de partijen hebben gekozen als het op de betrokken arbeidsovereenkomst toepasselijke recht, voorrang te geven wanneer deze overeenkomst nauwer is verbonden met het land waarvan het recht aldus is gekozen. Voorts heeft het Hof ook verduidelijkt dat aangezien de doelstelling van artikel 6 van het Verdrag van Rome een passende bescherming van de werknemer is, dit artikel moet verzekeren dat op de arbeidsovereenkomst het recht van het land wordt toegepast waarmee deze overeenkomst de nauwste banden schept. Deze uitlegging hoeft er niet noodzakelijkerwijs toe te leiden dat in alle situaties het gunstigste recht voor de werknemer wordt toegepast (HvJ EU 12 september 2013, *Schlecker*, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, punt 34). Met andere woorden, de toepassing van het recht van het land waarmee de overeenkomst nauwere banden schept, maakt het mogelijk een passende bescherming van de werknemer te waarborgen, zonder dat dit recht noodzakelijkerwijs voor hem het gunstigst is. Indien dus in casu uit alle omstandigheden zou blijken dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde arbeidsovereenkomst nauwer is verbonden met Zwitserland, waarvan het recht door partijen is gekozen als het op die overeenkomst toepasselijke recht, dan met Frankrijk, waar JA ter uitvoering van die overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verrichtte, dient de verwijzende rechter krachtens artikel 6 lid 2, laatste zinsnede, van het Verdrag van Rome de dwingende bepalingen van het Franse recht, die een betere bescherming bieden dan die van het Zwitserse recht, buiten toepassing te laten.

Rechtskeuze vormt op zichzelf geen 'nauwere band'

Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 6 lid 2, laatste zinsnede, van het Verdrag van Rome aldus moet worden uitgelegd dat de nationale rechter, om te bepalen of de dwingende bepalingen van het recht van een ander land dan het in artikel 6 lid 2 onder a en b bedoelde land van toepassing zijn, rekening moet houden met de nauwere banden die bij de uitvoering van een arbeidsovereenkomst voortvloeien uit de keuze door de partijen van het op die overeenkomst toepasselijke recht, dan wel of hij deze buiten beschouwing moet laten.

Uit de rechtspraak van het Hof volgt dat de nationale rechter bij de beoordeling van de banden die een arbeidsovereenkomst heeft met een ander land dan dat waar de betrokken werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht of met het land van de vestiging die de werknemer in dienst heeft genomen, rekening moet houden met alle factoren die de arbeidsbetrekking kenmerken. In dit verband moet hij beoordelen welke van deze factoren volgens hem het zwaarste wegen. De nationale rechter kan echter niet automatisch tot de conclusie komen dat de regel van artikel 6 lid 2 onder a of b van het Verdrag van Rome buiten toepassing moet worden gelaten louter omdat de andere relevante omstandigheden, buiten de plaats waar de arbeid daadwerkelijk wordt verricht of het land waar zich de vestiging bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen, in hun geheel genomen een ander land aanwijzen (zie in die zin *Schlecker*, punt 40).

De keuze door de partijen bij een arbeidsovereenkomst van het op die overeenkomst toepasselijke recht kan als zodanig geen criterium vormen waarmee eventueel rekening wordt gehouden om te bepalen of die overeenkomst een nauwere band heeft met een ander land dan het land waar de betrokken werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht of met dat van de vestiging die hem in dienst heeft genomen.

Wat meer in het bijzonder het doel van artikel 6 van het Verdrag van Rome betreft, bestaat dit artikel erin een passende bescherming te bieden aan de werknemer, die in het kader van een arbeidsverhouding traditioneel wordt beschouwd als de sociaal-economisch zwakkere partij, gelet op de verhouding van ondergeschiktheid die kenmerkend is voor een dergelijke verhouding (zie in die zin HvJ EU 15 maart 2011, *Koelzsch*, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, punt 40). Dit artikel beoogt dus te voorkomen dat een werkgever een werknemer de toepassing oplegt van het recht van een land dat geen objectieve band heeft met de feitelijke omstandigheden van de contractuele verhouding die hen bindt. Om te waarborgen dat op de arbeidsverhouding het recht van het land van toepassing is dat het best aansluit bij de feitelijke omstandigheden van de contractuele verhouding tussen de partijen bij de arbeidsovereenkomst, moet rekening worden gehouden met alle objectieve elementen die die

verhouding kenmerken, daaronder begrepen de elementen die voortvloeien uit de keuze door de partijen van het op die overeenkomst toepasselijke recht. In het kader van een dergelijke alomvattende beoordeling kan aan de verschillende elementen van de betrokken arbeidsverhouding evenwel een verschillend gewicht worden toegekend. Het staat dus aan de nationale rechter om elk van de hem voorgelegde elementen af te wegen naar hun belang en relevantie, en te beoordelen welk element of welke elementen daarvan, ongeacht hun aantal, het doorslaggevendst zijn. Dienaangaande dient de nationale rechter met name te onderzoeken of die elementen voortvloeien uit een onderlinge wilsovereenstemming dan wel door de werkgever aan de werknemer zijn opgelegd, teneinde te voorkomen dat de werkgever misbruik maakt van de aanknopingscriteria van de arbeidsovereenkomst.

In casu staat het dus aan de verwijzende rechter om vast te stellen of overeenkomstig artikel 6 lid 2, laatste zinsnede, van het Verdrag van Rome uit alle omstandigheden volgt dat de arbeidsovereenkomst in het hoofdgeding nauwer is verbonden met Frankrijk dan wel Zwitserland. Bij dat onderzoek dient deze rechter rekening te houden met alle objectieve elementen die de betrokken arbeidsverhouding kenmerken en deze tegen elkaar afwegen teneinde vast te stellen van welk land het recht het best aansluit bij de feitelijke omstandigheden van die arbeidsverhouding.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 09-07-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:566

Zaaknummer: C-768/24

Rechters: F. Schalin, M. Gavalec en Z. Csehi

Wetsartikelen: 8 Rome I

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een buschauffeur die hardnekkig weigerde om nog langer op een bepaald type waterstofbus te rijden houdt ook in hoger beroep stand.

Feiten

Werknemer is sinds 2009 werkzaam als buschauffeur bij Qbuzz B.V. (hierna: Qbuzz). Hij is op 2 juli 2025 op staande voet ontslagen vanwege het hardnekkig weigeren nog langer in een bepaald type waterstofbus te rijden. Sinds het voorjaar van 2021 maakt Qbuzz gebruik van waterstofbussen. Alle chauffeurs kregen een e-learning van 4 uur toegezonden over de bijzonderheden van deze bus. Werknemer heeft deze e-learning nooit gevolgd – ook niet na rappel – omdat hij het er niet mee eens was dat eerst de cursus gevolgd moest zijn in vrije tijd, voordat compensatie in tijd werd gegeven. Na een incident heeft werknemer meerdere keren geweigerd een waterstofbus te besturen. Qbuzz heeft na het geven van een aantal waarschuwingen en oplegging van een aantal disciplinaire maatregelen het ontslag op staande voet ingeroepen. De kantonrechter heeft dat ontslag op staande voet in stand gelaten en is niet toegekomen aan het subsidiaire verzoek van Qbuzz om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werknemer wil dat het hof voor recht verklaart dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en Qbuzz gelast hem weer tewerk te stellen als buschauffeur, onder doorbetaling van het loon vanaf de ontslagdatum. Hij heeft vijf beroepsgronden geformuleerd. Qbuzz vindt dat die gronden niet opgaan en wil dat het hof de bestreden beschikking bekrachtigt. Als het hof dat niet zou doen, wil Qbuzz dat het hof, in het kader van de devolutieve werking van het hoger beroep, opnieuw kijkt naar haar voorwaardelijk ontbindingsverzoek.

Oordeel

Onverwijldheid en de vraag of het ontslag te prematuur is gegeven

Volgens werknemer is het ontslag te laat, en daarmee niet onverwijld gegeven. Hij stelt dat op 28 april 2025 al duidelijk was dat hij weigerde om nog langer op de waterstofbus te rijden en dat het verlenen van het ontslag op staande voet op 2 juli 2025 dan te laat was. Het hof

verwerpt die gedachtegang. Qbuzz heeft – terecht – in de hele periode vanaf de eerste daadwerkelijke weigering van werknemer om nog in een waterstofbus te rijden, begin april 2025, tot de ontslagdatum geprobeerd om met hem in gesprek te blijven, eerst in gesprekken en later ook met disciplinaire maatregelen van oplopende zwaarte. Alles met als doel werknemer zijn gedeeltelijke werkweigering te doen beëindigen. Het hof verwerpt ook het bezwaar dat het ontslag te vroeg zou zijn gegeven. Qbuzz heeft werknemer steeds zwaardere sancties opgelegd na zijn hardnekkige weigering om in een waterstofbus te rijden. Tijdens het gesprek van 1 juli 2025 is werknemer nogmaals te verstaan gegeven – zoals hij ter zitting van het hof ook heeft erkend – dat hij zal worden ontslagen als hij volhardde in zijn weigering.

De werkweigering levert een dringende reden op

Het hof oordeelt evenals de kantonrechter dat de opdracht van Qbuzz aan werknemer om ook op de waterstofbussen te rijden binnen zijn dienstrooster, niet als onredelijk kan worden bestempeld. De hardnekkige weigering om een redelijke opdracht uit te voeren levert een dringende reden op. Ook speelt een rol dat werknemer de verplichte e-learning nooit heeft gevolgd. De persoonlijke omstandigheden van werknemer (lange staat van dienst, leeftijd en goed functioneren in het verleden) wegen volgens het hof niet zwaar genoeg om het ontslag ongedaan te maken.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:4302

Zaaknummer: 200.365.758/01

Rechters: J.H. Kuiper, M. Willemse en J. Schulp

Advocaten: B.F.M. Kievitsbosch

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer had de mededelingen die aan hem zijn gedaan niet mogen opvatten als een ontslag op staande voet. Geen ontslag op staande voet. Toewijzing ontbinding op de g-grond.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2025 in dienst getreden bij werkgever. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van de opleiding maatschappelijke zorg, maar uiterlijk tot en met 30 april 2027. Werknemer volgt zijn opleiding bij het college. Werknemer werkte oorspronkelijk op locatie X. Omdat daar sprake was van een mismatch, heeft werkgever op 24 september 2025 aan werknemer de keuze voorgelegd om op een andere locatie zijn werkzaamheden voort te zetten of om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft de eerste optie gekozen en heeft vanaf 25 september 2025 zijn werkzaamheden voortgezet op de locatie B. Op 9 december 2025 moest werknemer zich melden voor een gesprek. Na het gesprek zijn alle diensten van werknemer uit de planning gehaald. Per e-mail van 9 december 2025 heeft werknemer zich beschikbaar gehouden voor werk. Per brief van 9 december 2025 heeft het college werknemer een officiële waarschuwing gegeven. Daarbij is aangegeven dat het contract tussen werknemer en werkgever is geëindigd en werknemer maximaal 8 weken zonder werkgever de BBL-opleiding mag volgen. Werkgever heeft werknemer uitgenodigd voor een gesprek. In de uitnodiging voor dat gesprek staat vermeld: “(...) Wij waren voornemens om met jou in gesprek te gaan om een beëindiging van jouw dienstverband met wederzijds goedvinden aan te bieden in plaats van een eenzijdige beëindiging conform artikel 16 uit jouw leer-arbeidsovereenkomst.(...)”. Nog voor dat gesprek heeft werkgever op 6 januari 2026 een brief ontvangen van de advocaat van werknemer zodat het gesprek uiteindelijk niet is doorgegaan. Werkgever is het loon van werknemer tot op heden blijven doorbetalen. Werknemer stelt dat hij tijdens het gesprek op 9 december 2025 op staande voet is ontslagen. Werknemer berust in het ontslag, maar vordert een billijke vergoeding.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of werknemer de mededelingen die aan hem zijn gedaan tijdens

het gesprek op 9 december 2025 heeft mogen opvatten als een ontslag op staande voet. De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een ontslag op staande voet. Partijen staan ten aanzien van de vraag wat er is gezegd lijnrecht tegenover elkaar. Gelet op de gemotiveerde betwisting van werkgever is niet komen vast te staan welke mededeling en in welke bewoordingen werkgever tijdens het gesprek aan werknemer heeft gedaan. Uit de stellingen van werknemer volgt dat hij met name veel waarde heeft gehecht aan de mededeling die hij van zijn mentor bij het college heeft ontvangen, kort na het gesprek op 9 december 2025, en aan de officiële waarschuwing die hij die dag heeft ontvangen vanuit het college. De kantonrechter merkt op dat dit berichten zijn van derden en niet van werkgever zelf. De kantonrechter is van oordeel dat ook uit de gedragingen van werkgever na het gesprek van 9 december 2025 allerm minst kon worden afgeleid dat werknemer op staande voet was ontslagen. Werkgever heeft het ontslag op staande voet niet schriftelijk bevestigd aan werknemer. Hij heeft werknemer wel tot drie keer toe uitgenodigd voor een gesprek om te praten over een beëindiging van het dienstverband van werknemer met wederzijds goedvinden, hetgeen ook plausibel mag worden geacht gelet op het eerdere aanbod dat hem op 24 september 2025 is gedaan. Zonder nadere verklaring, die werknemer niet heeft gegeven, valt niet in te zien waarom werkgever werknemer nog zou uitnodigen voor een gesprek om te praten over het einde van zijn arbeidsovereenkomst als hij toch al ontslagen was. Werkgever heeft ook geen eindafrekening van het dienstverband aan werknemer doen toekomen en is het loon van werknemer tot op heden blijven doorbetalen, hetgeen evenmin te rijmen is met een ontslag op staande voet. Al deze gedragingen passen naar het oordeel van de kantonrechter niet bij een werkgever die zijn werknemer op staande voet heeft ontslagen maar duiden er juist op dat werkgever uitging van een nog steeds bestaande arbeidsovereenkomst. Nu van een ontslag op staande voet geen sprake is, is de arbeidsovereenkomst tussen partijen in stand gebleven en is er dus ook geen juridische grondslag voor toewijzing van de door werknemer verzochte vergoedingen. Werkgever verzoekt op zijn beurt om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Omdat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord en verdere samenwerking daardoor niet meer mogelijk is, is sprake van een voldragen g-grond en dus van een redelijke grond voor ontbinding. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom ontbinden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:3588

Zaaknummer: 12087446 \ AZ VERZ 26-16

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: N. Soro en C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:669 BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst omdat geen herplaatsingsonderzoek is gedaan.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2013 in dienst bij de Stichting Bevolkingsonderzoek Nederland (hierna: Bevolkingsonderzoek), laatstelijk met een loon van € 4.534,44 bruto per maand. Werknemer is lid van de Ondernemingsraad. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Ziekenhuizen van toepassing. Bevolkingsonderzoek was tot en met 2021 regionaal georganiseerd in zeven entiteiten. Per 1 januari 2022 zijn deze entiteiten gefuseerd in één stichting. Werknemer is per 16 september 2023 in de nieuwgevormde afdeling gaan werken in een andere functie onder een nieuwe leidinggevende. De leidinggevende heeft in november 2024 geconstateerd dat het functioneren van werknemer een stijgende lijn had en heeft de aanstelling daarom definitief gemaakt. De wekelijkse gesprekken werden voortgezet. In een overleg op 19 februari 2025 heeft de leidinggevende laten weten dat werknemer nog steeds ontwikkeling moest laten zien op de verbeterpunten. Werknemer heeft hierop aangegeven dat hij duidelijke kaders nodig had waarop de leidinggevende heeft toegezegd hiervoor te zorgen. Er is vervolgens een verbeterplan opgesteld. Omdat de communicatie tussen partijen stroef liep en leidinggevende vond dat een goede communicatie noodzakelijk was om vooruitgang te kunnen boeken in het verbetertraject, heeft zij de inzet van een mediator voorgesteld. Het verbetertraject is na de mediation hervat, waarbij een deadline is bepaald op 20 december 2025. Werknemer heeft zich op 19 november 2025 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft geadviseerd om voor de arbeidgerelateerde problemen een probleemoplossend gesprek te voeren. Heropening van de mediation bleek niet mogelijk. Bevolkingsonderzoek verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van deze gronden. Werknemer stelt dat het verzoek moet worden afgewezen en, voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Opzegverboden

In dit geval zijn er twee opzegverboden van toepassing, namelijk het opzegverbod bij ziekte en het opzegverbod tijdens het lidmaatschap van een ondernemingsraad. Deze opzegverboden staat aan ontbinding niet in de weg, omdat de omstandigheden waarop het verzoek berust - disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding - niets te maken hebben met de omstandigheid dat werknemer ziek is of zijn lidmaatschap van de ondernemingsraad.

Redelijke grond

De kantonrechter is van oordeel dat Bevolkingsonderzoek het disfunctioneren onvoldoende heeft onderbouwd en dat werknemer onvoldoende de gelegenheid heeft gekregen zijn functioneren te verbeteren. Het verbeterplan bevatte onvoldoende koppeling met objectieve functie-eisen. De verbetertermijn was te kort. Er was onvoldoende bewijs dat coaching of scholing was aangeboden. Wel is er sprake van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding, waarvan de oorzaak voor een belangrijk deel bij Bevolkingsonderzoek ligt. Werknemer kreeg geen eerlijke verbeterkans en er ontstonden tegenstrijdige berichten over enerzijds een bevordering en anderzijds onvoldoende functioneren. Hoewel de arbeidsrelatie verstoord is, kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden omdat: (i) Bevolkingsonderzoek Nederland een grote organisatie is (ongeveer 1.000 arbeidsplaatsen), (ii) het conflict vooral speelt tussen de werknemer en één leidinggevende, (iii) niet is aangetoond dat samenwerking elders in de organisatie onmogelijk was en geen concreet onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden was gedaan. De kantonrechter benadrukt dat het herplaatsingsvereiste een belangrijke zorgplicht van de werkgever is. Het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3730

Zaaknummer: 12082644 \ UE VERZ 26-41

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: F.J. Bloem-Timmermans en Y.M. van der Meulen

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

RECHTSPRAAK

Kort geding. Een zieke werkneemster is ten onrechte een loonstop opgelegd; zij vordert (achterstallig) loon.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 23 september 2024 bij werkgeefster in dienst getreden voor de duur van twaalf maanden. De laatste arbeidsovereenkomst is aangegaan met ingang van 23 september 2025 eveneens voor de duur van twaalf maanden. Zij vervult de functie van beroepsmatige verkeersregelaar voor minimaal 24 uur per week, tegen een uurloon van € 15 bruto, vermeerderd met 8% vakantiegeld. Werkneemster heeft zich ziekgemeld wegens psychische klachten (burn-out/depressie). Op advies van de bedrijfsarts vinden er contactmomenten plaats. Eind januari 2026 hebben partijen in afwijking van het advies van de bedrijfsarts afgesproken dat werkneemster weer gaat starten met kortere diensten. Kort na deze afspraak meldt werkneemster zich na een bezoek aan de huisarts opnieuw ziek, waarop werkgeefster reageert met een tijdelijk loonstop. Werkgeefster stelt dat werkneemster weigert passende werkzaamheden uit te voeren. Medio maart komt het UWV met een deskundigenoordeel met als conclusie dat werkneemster per geschildatum niet arbeidsgeschikt is voor haar bedongen werkzaamheden. In mei 2026 stelt de bedrijfsarts dat er geen verandering is opgetreden in de beperkingen en dat medische informatie wordt opgevraagd bij de behandelaar. Werkgeefster heeft een onderzoeksbureau (bedrijfsrecherche) ingeschakeld, omdat zij vermoedens had dat werkneemster elders werkzaamheden verrichtte. Werkneemster vordert (achterstallig) salaris.

Oordeel

De kantonrechter beoordeelt de loonstop over een aantal periodes en komt tot het oordeel dat de loonstop ten onrechte aan werkneemster is opgelegd. De bedrijfsarts had geadviseerd om alleen laagdrempelig arbeidstherapeutisch werk te verrichten en niet direct de eigen functie. Nadat werkneemster zich opnieuw ziek meldde, had werkgeefster eerst opnieuw een bedrijfsarts moeten inschakelen in plaats van zelf te beoordelen dat zij kon werken. Werkgeefster bood geen voldoende concreet uitgewerkt passend werk aan. Een *second opinion* -bedrijfsarts bevestigde dat het logisch was dat de werkneemster haar eigen werkzaamheden

niet had hervat. Het UWV concludeerde dat de werkneemster in de relevante periode niet geschikt was voor haar eigen werk en voldoende had meegewerkt aan haar re-integratie. Ook de resultaten van het rechercheonderzoek vond de kantonrechter onvoldoende om een loonstop te rechtvaardigen. Het ging om (i) werkzaamheden met een beperkte omvang bij een autowasserette, (ii) waarvoor werkneemster geen loon ontving en (iii) deze activiteiten pasten bij het advies om niet thuis geïsoleerd te blijven. Werkneemster heeft haar re-integratieverplichtingen niet geschonden. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig loon en achterstallige loonaanvullingen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 17-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:5820

Zaaknummer: 12191805 \ CV EXPL 26-1957

Rechters: Piëtte

Advocaten: E.G.W. Hendriks en mr. F.M.C. van Helmond

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van muskusrattenvanger wegens ‘dagdieverij’ houdt ook in hoger beroep geen stand. Ontbindingsverzoek wordt ook afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1994 in dienst van het Waterschap als muskusrattenvanger. Werknemer is in 2024 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geweest vanwege klachten voortvloeiende uit darmkanker waarvoor hij was behandelend en vanwege schouderklachten. Werknemer heeft daarnaast ADHD waarvoor hij medicijnen voorgeschreven krijgt. Voor werknemer is vanaf 1 januari 2025 een ‘ontzie-maatregel’ getroffen. Dit houdt in dat hij per week 5 uur minder hoeft te werken, bij gelijkblijvend loon, pensioen en vakantie-uren. Muskusrattenbestrijders moesten wekelijks urenbriefjes invullen en verwerken in een computerprogramma met de naam AllSolutions. De teamleider van het team van de Muskusrattenbestrijders (het MURA-team) was X. De verstandhouding tussen werknemer en X was slecht. In de jaargesprekken van 16 oktober 2023 en 15 november 2024 heeft X de urenbesteding en productiviteit van werknemer besproken. Daarbij is onder meer besproken dat werknemer, gelet op het aantal gewerkte velduren, minder kilometers afspeurde dan gemiddeld werd verwacht, dat hij relatief veel uren aan organisatie en administratie schreef en dat X de relatie tussen werknemers uren en de behaalde productie nader wilde beoordelen, waarbij rekening werd gehouden met werknemers leeftijd en fysieke beperkingen. Op 3 maart 2025 heeft X aan werknemer meegedeeld dat de black box van zijn dienstauto zou worden uitgelezen. Op 17 april 2025 heeft het Waterschap werknemer op staande voet ontslagen en hem een 10 pagina’s tellende ontslagbrief uitgereikt. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd omdat het ontslag niet onverwijld was gegeven en geoordeeld dat ook materieel gezien geen sprake was van een dringende reden. Het Waterschap verzoekt het hof onder meer om voor recht te verklaren dat het verleende ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Subsidiair verzoekt het Waterschap het hof om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de -e- dan wel g- dan wel de i-grond.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het hof verwerpt het bezwaar van het Waterschap en is het met de kantonrechter eens dat het Waterschap niet onverwijld heeft gehandeld omdat het, hoewel er volgens hem zelf in november 2025 al signalen waren dat werknemer minder uren werkte dan hij zou moeten, daar pas in maart 2025 nader onderzoek naar heeft gedaan. Het hof is het met werknemer eens dat het Waterschap niet heeft kunnen uitleggen waarom, als er eind februari/begin maart 2025 signalen bij het Waterschap zijn binnengekomen dat de auto van werknemer ‘te vroeg’ (dus onder werktijd) bij zijn huis stond, hem niet diezelfde week is gevraagd daarover tekst en uitleg te verschaffen, in plaats van de gegevens van de black box uit de periode vanaf augustus 2024 (toen werknemer nog niet eens hersteld was gemeld) uit te lezen, te analyseren en werknemer om een verklaring te verzoeken voor daaruit volgens het Waterschap geconstateerde onregelmatigheden in die hele periode. Het op deze wijze verrichten van onderzoek is niet zorgvuldig of onverwijld te noemen. Dit alles betekent dat het oordeel van de kantonrechter op dit punt overeind blijft. Het hof is het met de kantonrechter eens dat een groot deel van de verwijten die het Waterschap aan werknemer maakt betrekking hebben op de wijze waarop hij functioneert – waarbij een verbetertraject is aangewezen – en geen dringende reden opleveren op grond waarvan de arbeidsovereenkomst onmiddellijk zou moeten worden beëindigd. Het hof is het ook met de kantonrechter eens dat het verschil tussen de door werknemer in *AllSolutions* verantwoorde uren en de uren die het Waterschap heeft herleid uit de black box van de dienstauto in dit geval geen voldoende dringende reden oplevert. Werknemer heeft gesteld dat hij thuis administratie verrichtte, werkte aan opdrachten die hij van de vertrouwenspersoon had gekregen en studeerde voor een VCA-examen) dat hij inmiddels heeft behaald. Verder heeft hij aangevoerd dat hij vanwege de doorgemaakte darmkanker problemen heeft met zijn stoelgang en vaker naar het toilet moet. Ter zitting bij het hof is ook aan de orde geweest dat hij, als hij zijn medicatie voor de ADHD niet slikte, hij soms vergat om de auto uit te schakelen. Ook heeft hij aangevoerd dat hij geen feeling had voor administratie en computers en dat het invullen van de administratie hem buitengewoon veel tijd kostte. De kantonrechter heeft ook terecht waarde gehecht aan het feit dat werknemer geen – bij voorkeur schriftelijke – waarschuwing heeft gekregen voor het onjuist verantwoorden van zijn uren. Ook heeft het Waterschap er geen blijk van gegeven dat het de bijzondere medische toestand en de verdere persoonlijke omstandigheden van werknemer op juiste wijze heeft afgewogen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het hof verwijst voor de beoordeling van de e-grond naar wat hiervoor in het kader van de beoordeling van de dringende reden is overwogen. Dat werknemer zich aan fraude heeft schuldig gemaakt, zoals het Waterschap heeft gesteld, is onvoldoende komen vast te staan.

Wat de door het Waterschap gestelde verstoorde arbeidsverhouding betreft, overweegt het hof dat het belang van de slechte verstandhouding tussen werknemer en X inmiddels is achterhaald omdat X met pensioen is gegaan. Voor een ontbinding op de i-grond acht het hof ook onvoldoende grond aanwezig.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:4034

Zaaknummer: 200.363.536/01

Rechters: J.H. Kuiper, K. Mans en R.J.A. Dil

Advocaten: M.J. Kolijn-van de Merwe en D. Warnink

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster probeert haar ontslag terug te draaien door te stellen dat zij onder druk ontslag heeft genomen. De kantonrechter oordeelt dat het gestelde ultimatum onvoldoende is onderbouwd en dat niet de vervaltermijn van artikel 7:686a BW, maar de verjaringstermijn van artikel 3:52 BW geldt.

Feiten

Werkneemster is sinds november 2019 bij werkgeefster in dienst en verricht naast werkzaamheden in de bediening ook HR-werkzaamheden, waaronder de urenverwerking. Nadat werkgeefster haar confronteert met vermeende onregelmatigheden in de urenregistratie, deelt werkneemster in een WhatsApp-groep mee dat zij ontslag heeft genomen en bevestigt zij dit een dag later per e-mail. Enkele dagen later stelt zij dat zij haar ontslag onder druk heeft genomen, nadat zij volgens haar de keuze had gekregen tussen zelf ontslag nemen of ontslag op staande voet wegens een beschuldiging van fraude. Zij beroept zich op bedreiging en misbruik van omstandigheden, verzoekt een verklaring voor recht dat haar ontslag nietig is wegens een wilsgebrek en vordert onder meer achterstallig loon en de wettelijke verhoging. Werkgeefster betwist dat er sprake is geweest van een ultimatum of wilsgebreken en voert aan dat werkneemster zelf heeft voorgesteld ontslag te nemen, dit vervolgens ondubbelzinnig via WhatsApp en per e-mail heeft bevestigd en een eventuele vordering tot vernietiging bovendien te laat is ingesteld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De tijdens de mondelinge behandeling mondeling ingediende eisiwijziging, strekkende tot vernietiging van de ontslagname, wordt wegens strijd met de goede procesorde buiten beschouwing gelaten. De primaire vordering tot een verklaring voor recht dat de ontslagname nietig is, wordt afgewezen, omdat een rechtshandeling die onder invloed van bedreiging of misbruik van omstandigheden tot stand komt vernietigbaar en niet nietig is. Ook indien een beroep op vernietiging wegens bedreiging of misbruik van omstandigheden zou voorliggen, heeft werkneemster onvoldoende onderbouwd dat werkgeefster haar een ultimatum heeft gesteld om zelf ontslag te nemen of

anders op staande voet te worden ontslagen. De door werkneemster en haar partner overgelegde verklaringen zijn, gelet op de gemotiveerde betwisting door werkgeefster, onvoldoende om dit vast te stellen. Daarmee is niet komen vast te staan dat er sprake is van bedreiging of misbruik van omstandigheden. Gelet op de onvoldoende onderbouwing ziet de kantonrechter geen aanleiding werkneemster tot nadere bewijslevering toe te laten. De vorderingen tot loon en wettelijke verhoging worden eveneens afgewezen, omdat daarvoor eerst zou moeten worden vastgesteld dat de ontslagname rechtsgeldig is vernietigd en de arbeidsovereenkomst is blijven bestaan. Het beroep van werkgeefster op de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 BW slaagt niet, omdat bij een beroep op bedreiging of misbruik van omstandigheden de verjaringstermijn van artikel 3:52 lid 1 aanhef en onder b BW geldt. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 09-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:4871

Zaaknummer: 11820202 \ CV EXPL 25-5572

Rechters: J. Iding

Advocaten: M.G.H. Terhorst en S.A.J. van Riel

Wetsartikelen: 3:52 lid 1 sub b BW, 7:686a lid 4 sub a BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

De discretionaire bevoegdheid tot het niet uitkeren van een eindejaarsuitkering is in strijd met de eisen van goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer heeft gedurende een jaar bij werkgeefster gewerkt. In de arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar staat dat werknemer naast de maandelijkse loonbetalingen ook recht heeft op een discretionaire eindejaarsuitkering op basis van een door werkgeefster nader te bepalen te behalen jaaromzet. Deze heeft hij nooit ontvangen. In deze procedure vordert werknemer betaling van die eindejaarsuitkering. Werkgeefster vordert op haar beurt terugbetaling van kosten die zij heeft moeten maken gedurende het dienstverband van werknemer. Op 4 december 2024 heeft werknemer aangegeven na afloop van zijn arbeidsovereenkomst niet langer in dienst te willen blijven en stelt dat hij recht heeft op een eindejaarsuitkering over 2024 van € 3.655,72 bruto en over 2025 van € 71,48 bruto. Werkgeefster heeft aangegeven dat het uitkeren van de eindejaarsuitkering een contractuele discretionaire bevoegdheid is. Volgens werkgeefster hebben de prestaties van werknemer zich niet naar verwachting ontwikkeld en bleven zijn prestaties ook achter ten opzichte van collega's.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een discretionaire bevoegdheid bij het toekennen van een bonus of eindejaarsuitkering wordt begrensd door het beginsel van goed werkgeverschap. Uit de functioneringsgesprekken bleek niet dat de werknemer ondermaats presteerde. Integendeel, in de verslagen stond dat zijn prestaties in lijn waren met de verwachtingen en dat hij goede ontwikkelingsstappen maakte. Werkgeefster had bovendien de bedoeling de arbeidsovereenkomst te verlengen, wat niet past bij het standpunt dat werknemer onvoldoende functioneerde. De beslissing om geen eindejaarsuitkering toe te kennen is onvoldoende gemotiveerd. Werknemer kreeg pas na afloop van het dienstverband een duidelijke toelichting. Werkgeefster heeft daarmee in strijd met het goed werkgeverschap gehandeld en wordt veroordeeld tot betaling van de eindejaarsuitkering. Werkgeefster vorderde ruim € 12.700 aan opleidings-, wervings- en begeleidingskosten van werknemer

terug. De kantonrechter wijst de vordering af omdat (i) de kosten onvoldoende zijn onderbouwd, (ii) werkgeefster bewust een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan en (iii) investeringen in een werknemer niet zonder meer op een vertrekkende werknemer kunnen worden verhaald.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3744

Zaaknummer: 11956042 AC EXPL 25-2469 LvdH/1470

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: M.M. Lodarmasse

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Discussie over de arbeidsomvang. Loonvordering en beroep op klachtplicht.

Feiten

Nina.Care B.V. is een platform gericht op au pair-matching. Werkneemster heeft van oktober 2022 tot september 2023 als au pair in Nederland gewerkt via Nina.Care. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat zij 26 uur per week (parttime) werkt. De arbeidsovereenkomst is per 1 januari 2025 verlengd voor de duur van 12 maanden, waarbij de contracturen zijn gewijzigd van 26 uur naar 25,5 uur per week en het salaris van € 2.386,00 naar € 2.491,98 (gebaseerd op een brutomaandsalaris van € 3.909 voor 40 uur per week). In juli 2025 heeft werkneemster op verzoek van Nina.Care drie weken onbetaald verlof opgenomen, omdat het financieel slecht ging met het bedrijf. Zij heeft over de maand juli 2025 een bedrag van € 404,44 aan salaris ontvangen. De arbeidsovereenkomst is per 1 september 2025 op initiatief van werkneemster beëindigd. Werkneemster heeft Nina.Care gesommeerd tot betaling van het achterstallige salaris over juli 2025 én overige achterstallige loon over de periode dat zij bij Nina.Care in dienst was. Op 4 december 2025 is werkneemster akkoord gegaan met een aanbod van Nina.Care tot betaling van € 1.731,31, onder de voorwaarde dat Nina.Care al het beeldmateriaal van haar op de sociale media, brochures en website van Nina.Care zou verwijderen. Omdat betaling uitbleef en het beeldmateriaal online bleef staan, heeft werkneemster de schikking ontbonden. Werkneemster vordert betaling van het achterstallig loon over juli 2025 (€ 1.731,31 netto) en over de periode van januari 2024 tot en met juni 2025 (€ 27.368,78 bruto). Werkneemster stelt dat onder meer dat zij feitelijk 40 uur per week werkte.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster in juli 2025 op verzoek van Nina.Care drie weken onbetaald verlof heeft opgenomen. Ter discussie staat de vakantie die zij na afloop van het onbetaalde verlof heeft opgenomen. Naar het oordeel van de kantonrechter is het aan Nina.Care als werkgever om een deugdelijke urenregistratie bij te houden. Nu Nina.Care geen urenoverzicht of andere administratie over heeft gelegd waaruit blijkt welke uren zijn

opgebouwd, opgenomen of nog openstonden, kan haar stelling dat geen compensatieverlofsaldo bestond niet zonder meer worden gevolgd. Dit leidt tot de conclusie dat werkneemster over de maand juli 2025 recht heeft op een salaris gelijk aan 11 werkdagen. Nina.Care heeft werkneemster verteld dat de functie waarvoor zij in aanmerking kwam een fulltime functie van 40 uur per week betrof. Omdat voor kennismigranten echter een minimumsalaris geldt en Nina.Care dat salaris niet kon bieden, zou in de arbeidsovereenkomst een kleinere arbeidsomvang (namelijk 26 uur) worden opgenomen. Op die manier zou werkneemster alsnog in aanmerking komen voor een visum en verblijfsvergunning als kennismigrant in Nederland. Bij e-mail van 21 december 2023 heeft Nina.Care laten weten dat werkneemster, omdat zij 40 uur per week zou gaan werken, recht had op 25 vakantiedagen, maar dat dit niet in het contract kon worden opgenomen. Mede op basis van de e-mail acht de kantonrechter het voldoende aannemelijk dat partijen een dienstverband van 40 uur per week hadden afgesproken. Nina.Care heeft niet kunnen aantonen dat werkneemster geen 40 uur per week werkte. Het beroep van Nina.Care op de klachtplicht wordt afgewezen. De kantonrechter vond het begrijpelijk dat de werkneemster pas na juridisch advies begreep dat de constructie mogelijk niet toegestaan was.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:7434

Zaaknummer: 12108488 \ CV EXPL 26-1065

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: C.P. Bean

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig omdat de werkgever de dringende reden onvoldoende duidelijk heeft gemaakt en niet onverwijd heeft gehandeld. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is op 9 december 2024 bij FACT in dienst getreden. Vanaf de aanvang van zijn dienstverband bij FACT gebruikte werknemer zijn studenten-OV om naar FACT te reizen. Hij maakte daardoor geen reiskosten. In oktober 2025 heeft werknemer bij FACT een reiskostendeclaratie ingediend voor in september 2025 gemaakte reiskosten. FACT heeft werknemer gevraagd een kostenopgave te maken van de kosten van zijn auto. Werknemer heeft daarop onder meer aangegeven dat zijn auto een verbruik had van 1:9. FACT heeft erop gewezen dat dit verbruik hoger is dan het gemiddelde verbruik van dat type auto en om aanvullende informatie gevraagd. In de maanden daarna heeft werknemer ook reiskosten gedeclareerd voor de maanden tot en met december 2025. FACT heeft die reiskosten niet voldaan. Op 16 december 2025 heeft de gemachtigde van werknemer FACT gesommeerd de gedeclareerde reiskosten van september tot en met december 2025 te voldoen, te vermeerderen met de wettelijke verhoging daarover. Op 24 december 2025 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden. In het gespreksverslag staat onder meer dat FACT vermoedt dat de door werknemer opgegeven kostenopgave vanwege het hoge brandstofverbruik onjuist is, dat werknemer de gelegenheid is gegeven om de juistheid te onderbouwen door aanvullende informatie aan te leveren, dat hij dat niet heeft gedaan en dat FACT daarom vermoedt dat sprake is van vervalsing. Verder staat dat er is besproken dat het functioneren van werknemer onvoldoende is. Op 14 januari 2026 heeft FACT werknemer geschorst, werknemer heeft daartegen bezwaar gemaakt. In een e-mail van 21 januari 2026 ontslaat FACT werknemer met ingang van gisteren. Werknemer werkt sinds 23 februari 2026 bij een andere werkgever. Werknemer verzoekt om FACT te veroordelen tot onder meer betaling van een billijke vergoeding van € 55.853 bruto, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

Werknemer berust in het ontslag, maar maakt aanspraak op een aantal vergoedingen. De vergoedingen kunnen worden toegewezen als het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. In deze procedure moet daarom de vraag worden beantwoord of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. FACT heeft onvoldoende duidelijk gemaakt welke dringende reden zij ten grondslag heeft gelegd aan het gegeven ontslag op staande voet. Dat had wel op haar weg gelegen. Alleen daarom al is het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Voor zover FACT in dat kader heeft willen verwijzen naar de door haar op 21 januari 2026 gestuurde e-mail geldt het volgende. In die e-mail heeft FACT een aantal redenen gegeven op grond waarvan zij tot schorsing van werknemer was overgegaan. Daargelaten in hoeverre een schorsing op die gronden juridisch toelaatbaar was - dat ligt in deze procedure immers niet voor - geldt dat die gronden niet kwalificeren als dringende reden voor het rechtvaardigen van een ontslag op staande voet. Een ontslag op staande voet is immers een zeer ingrijpend middel, met vergaande consequenties voor de werknemer. Dat werknemer ondanks zijn schorsing volgens FACT 'niet tot inzicht' zou zijn gekomen, is evenmin voldoende om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Daar komt bij dat voorzover FACT aan haar ontslag op staande voet dezelfde gronden ten grondslag heeft willen leggen als aan haar schorsing, FACT onvoldoende over het voetlicht heeft gebracht dat zij het ontslag op staande voet onverwijld heeft gegeven. Zo heeft FACT niet toegelicht dat zij mede in het licht van de periode van schorsing voldoende voortvarend te werk is gegaan. De transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding zullen worden toegewezen, omdat de arbeidsovereenkomst door FACT (op onregelmatige wijze) is opgezegd. De kantonrechter ziet aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op nihil. Daarbij weegt mee dat de gevolgen voor werknemer van het verlies van zijn baan in dit geval beperkt zijn. Hij heeft vrij snel een nieuwe baan gevonden en bovendien ter zitting toegelicht dat hij vóór het gegeven ontslag op staande voet zelf al in vergaande gesprekken was met een nieuwe werkgever. Het dienstverband zou daarom naar verwachting hoe dan ook niet al te lang meer hebben geduurd. Ook weegt de kantonrechter mee dat, zoals hierna verder zal blijken, werknemer zelf ook een aandeel in het ontstane arbeidsconflict met FACT heeft gehad. De door werknemer verzochte veroordeling tot betaling van de gedeclareerde reiskosten wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:6791

Zaaknummer: 12156355 \ EA VERZ 26-361

Rechters: J.M.B. Cramwinckel

Advocaten: M. Heimensem

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW