

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 30, 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, mr. I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Rechtbank

- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8803](#) 22-07-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:7475](#) 16-07-2026
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4528](#) 13-07-2026
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4089](#) 13-07-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8449](#) 10-07-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4629](#) 10-07-2026
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4370](#) 10-07-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4508](#) 08-07-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4505](#) 08-07-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:8262](#) 08-07-2026
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6328](#) 08-07-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4510](#) 08-07-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4480](#) 07-07-2026
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4321](#) 07-07-2026
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:18660](#) 07-07-2026
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:18633](#) 07-07-2026
- [Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:2766](#) 06-07-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:7403](#) 06-07-2026
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6422](#) 02-07-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:18849](#) 02-07-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8168](#) 01-07-2026
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:5328](#) 01-07-2026
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:7186](#) 01-07-2026
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:8252](#) 25-06-2026
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:7395](#) 25-06-2026
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:18661](#) 19-06-2026
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:5462](#) 17-06-2026
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:8263](#) 17-06-2026
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:7020](#) 16-06-2026
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:7080](#) 11-06-2026
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:8550](#) 09-06-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:7632](#) 04-06-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:7803](#) 04-06-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8472](#) 18-05-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8498](#) 12-05-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8495](#) 21-04-2026
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:394](#) 14-01-2026
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:5449](#) 20-02-2024
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:22394](#) 20-04-2023
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:1461](#) 29-03-2021
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:517](#) 11-02-2021

RECHTSPRAAK

ASR Nederland B.V. mocht werknemer niet schorsen voor zijn ‘opstandige houding’ na een lange en probleemloze staat van dienst en zonder aantoonbaar gelegenheid te bieden voor verbetering. Toewijzing vordering tot opheffing schorsing.

Feiten

Werknemer is per 1 juni 2000 in dienst getreden bij ASR Nederland B.V. (hierna: ASR). Vanaf januari 2025 heeft werknemer met een leidinggevende informele gesprekken gevoerd over de invulling die werknemer, die 63 jaar is, wil geven aan zijn laatste werkzame jaren voor zijn pensioen. Op 10 december vond nog zo'n gesprek plaats, op verzoek van de leidinggevende van werknemer met een mediator als derde aanwezige. Na afloop deelde de leidinggevende aan werknemer mee dat hij tot en met 2 januari 2026 werd vrijgesteld van werkzaamheden. Werknemer gaf per e-mail van 19 december 2025 aan zich te verzetten tegen deze 'afkoelingsperiode', en dat hij op 5 januari 2026 weer aan het werk wilde. Op 5 januari 2026 vond een gesprek plaats waarvan ASR een verslag heeft opgesteld. Vervolgens heeft werknemer zich ziekgemeld. Na contact met werknemer heeft de bedrijfsarts een interventieperiode aangeraden en daarna mediation aanbevolen. Na afloop van de mediation gaf werknemer op 3 april 2026 aan zijn baan te willen houden en zijn werkzaamheden te willen hervatten. Per brief van 10 april 2026 heeft ASR werknemer op non-actief gesteld. ASR motiveert dit door in te gaan op slecht gedrag dat werknemer vertoont ten opzichte van zijn leidinggevende en collega's, waarin ondanks interventies en beloftes van werknemer geen verbetering is gekomen. Werknemer vordert in kort geding opheffing van de op non-actief stelling, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag of ASR werknemer moet toelaten tot het uitvoeren van zijn werkzaamheden moet worden getoetst op basis van de norm van goed werkgeverschap. In beginsel is de werkgever hiertoe verplicht, en de werknemer heeft hierbij een zwaarwegend belang. Een schorsing of op non-actiefstelling is een zware maatregel waarvoor de werkgever een redelijke, voldoende zwaarwegende grond moet hebben. De

belangen van werkgever en werknemer moeten tegen elkaar worden afgewogen. Vast staat dat werknemer ongeveer vijftwintig jaar goed heeft gefunctioneerd. Noemenswaardige problemen waren er niet tot januari 2025. Over de precieze inhoud vanaf de toen gevoerde gesprekken zijn partijen het niet eens. Volgens de kantonrechter lag het op de weg van ASR om gespreksverslagen op te stellen met betrekking tot serieuze verbeterpunten, ook als die zagen op houding en gedrag. De kantonrechter gaat daarom mee in de stelling van werknemer dat hem niet duidelijk was wat hem werd verweten. In kort geding kan dus niet worden aangenomen dat werknemer voldoende kansen heeft gekregen om zijn houding en gedrag voldoende te verbeteren. Duidelijk is dat de arbeidsverhouding onder druk staat, en dat werknemer daar ook zelf een aandeel in heeft gehad door in het algemeen een opstandige houding die niet bevorderlijk is voor de sfeer in het team. Werknemer laat weinig vertrouwen in zijn leidinggevende zien, maar laat niet per definitie blijken dat hij geen leiding meer zal aanvaarden. ASR had geen duidelijke aanleiding voor de op non-actiefstelling op 10 april 2026, en nam daarmee feitelijk een voorschot op de ontbindingsprocedure die zij sindsdien heeft ingesteld. Nu werknemer en ASR verklaringen hebben overgelegd ter ondersteuning van hun standpunt is in kort geding moeilijk vast te stellen of werknemer onrust brengt op de werkvloer. Het belang van werknemer, die lang probleemloos voor ASR heeft gewerkt en vlak voor zijn pensioen zit, zwaarder weegt dan het belang van ASR bij rust op de werkvloer. De kantonrechter veroordeelt ASR om werknemer toe te laten tot het verrichten van zijn werkzaamheden zolang de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd, op straffe van een dwangsom. ASR wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4510

Zaaknummer: 12233768

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.C. Waterink en P.W.H.M. Willems

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Vaststellingsovereenkomst voormalig bestuurder van een stichting is onbevoegd genomen door raad van toezicht in plaats van door het bestuur, en is daardoor niet bindend voor de stichting. Toewijzing loonvordering.

Feiten

Werknemer is sinds 2004 enig statutair bestuurder van werkgeefster, een stichting. Op 21 september 2018 bereikte werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd. In overleg hebben de partijen besloten dat werknemer zijn werkzaamheden als bestuurder zou voortzetten. Na gesprekken in de zomer van 2023 tussen werknemer en werkgeefster heeft de raad van toezicht van werkgeefster op 26 juli 2023 per brief het dienstverband met werknemer opgezegd tegen 1 september 2023. Partijen hebben besloten geen gehoor te geven aan de opzeggingsbrief en treden opnieuw in overleg. Op 27 september 2023 ondertekenen werknemer en (de voorzitter van) de raad van toezicht de nieuwe vaststellingsovereenkomst. Volgens deze overeenkomst legt werknemer zijn functie als bestuurder neer per 1 september 2023, eindigt de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2024 met behoud van loon tot deze datum, en ontvangt werknemer een beëindigingsvergoeding. Werknemer is per 1 september 2023 uitgeschreven als bestuurder bij de Kamer van Koophandel. Op 11 september 2023 zijn twee nieuwe bestuurders ingeschreven. Werkgeefster schrijft werknemer in een brief van 15 september 2023 zich niet gebonden te achten aan de vaststellingsovereenkomst en daar geen uitvoering meer aan te geven. Werknemer meldt per brief van 22 december 2023 hiermee niet akkoord te gaan en zich beschikbaar te stellen voor werk. Werknemer vordert primair nakoming van de vaststellingsovereenkomst en verklaring voor recht dat werkgeefster aan werknemer decharge heeft verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster moest bij het aangaan van de vaststellingsovereenkomst worden vertegenwoordigd door het bestuur, en dat is niet gebeurd. De raad van toezicht was slechts bevoegd tot het ondertekenen van de onderhandse akte waarin de vaststellingsovereenkomst is vervat. Het betrof een externe rechtshandeling, want

werknemer als natuurlijk persoon was de wederpartij van de overeenkomst. Ook de vraag of werknemer mocht vertrouwen op de bevoegdheid van de raad van toezicht doet niet ter zake omdat een stichting een beroep kan doen op onbevoegde vertegenwoordiging als de wederpartij te goeder trouw is. Omdat werknemer tijdens het aangaan van de vaststellingsovereenkomst van 27 september geen bestuurder meer was en de nieuwe bestuurders waren aangetreden kan werknemer zich ook niet beroepen op de tegenstrijdig belang-regeling. De vaststellingsovereenkomst kan werkgeefster dus niet binden. De vaststellingsovereenkomst bevatte echter ook de beslissing om decharge te verlenen, waartoe de raad van toezicht wel bevoegd is. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald aan de hand van de opzeggingsbrief van 26 juli 2023 en de inhoud van de arbeidsovereenkomst van 2004. Conform de opzegtermijn uit deze arbeidsovereenkomst eindigt het dienstverband op 1 maart 2024. Omdat werknemer bereid en in staat was arbeid te verrichten gaat de kantonrechter voorbij aan het verweer van werkgeefster dat werknemer tijdens een groot deel van de betrokken periode geen werkzaamheden heeft verricht. Ook het feit dat op enig moment eigenlijk niets meer te doen viel voor werknemer vormt geen reden om geen salaris te hoeven betalen. Het niet aan werknemer betaalde loon is dus verschuldigd. Dat geldt niet voor de beëindigingsvergoeding die werknemer (subsidiar) baseert op de arbeidsovereenkomst, nu werknemer zelf actief heeft aangestuurd op de beëindiging van zijn bestuurschap. De kantonrechter wijst wettelijke verhoging over het niet betaalde loon toe, maar matigt deze tot 10% omdat het standpunt van werkgeefster niet zonder meer onverdedigbaar is gelet op het onderhavige geschil, en er dus geen sprake is van een willekeurige niet-nakoming. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6328

Zaaknummer: C/03/348096

Rechters: R. Kluin

Advocaten: mr. M. Egbers en B.G. Arends

Wetsartikelen: 2:292 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Loonvordering wegens achterstallig salaris is niet onrechtmatig of ongegrond.

Feiten

Werknemer is rond 15 juli 2025 in dienst getreden bij werkgever als hovenier tegen een salaris van € 2.080 bruto per maand, exclusief vakantiegeld, op basis van een 32-urige werkweek. Over december 2025 heeft werkgever slechts € 500 netto aan werknemer betaald. Over de maanden januari tot en met mei 2026 heeft werknemer alleen over de maand mei het volledige salaris ontvangen. Werknemer stelt dat er sprake is van achterstallige loonbetaling en vordert betaling van het openstaande loon, vermeerderd met de wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever is niet verschenen, zodat tegen hem verstek wordt verleend en de vorderingen worden toegewezen. De vordering komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. Werkgever moet € 9.670 bruto aan achterstallig salaris, € 1.747,20 bruto aan vakantiegeld en € 5.708,60 bruto aan wettelijke verhoging betalen. Daarnaast moet werkgever vanaf 1 juni 2026 het loon van € 2.080 bruto per maand blijven betalen tot het einde van de arbeidsovereenkomst, vermeerderd met rente en wettelijke verhoging. Ook moet werkgever loonstroken verstrekken op straffe van een dwangsom. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 10-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4370

Zaaknummer: 12268507

Rechters: J.B. de Groot

Advocaten: R. Pril

Wetsartikelen: 139 Rv, 7:616 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering. Beroep op klachtplicht overuren slaagt. Uren besteed aan solliciteren zijn vakantie-uren. Bepaling eerste twee dagen bij ziekte geen loon is nietig.

Feiten

Werknemer is per 29 september 2022 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van administratief medewerker. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de eerste twee ziektedagen niet worden uitbetaald en dat tijdens ziekte 70% van het brutoloon wordt betaald. Op 26 februari 2025 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd. Volgens werknemer stonden bij het einde van het dienstverband nog 26,65 vakantie-uren open. Werknemer vordert € 9.869,71 aan achterstallig loon, wettelijke verhoging, buitengerechtelijke incassokosten, wettelijke rente en proceskosten. Werkgeefster erkent dat zij nog € 346,76 aan werknemer verschuldigd is, maar concludeert voor het overige tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vorderingen van werknemer vallen uiteen in vijf onderdelen: (i) loon voor gewerkte zaterdagen en overuren, (ii) de inhoudingen tijdens ziekte, (iii) het salaris over september 2024, (iv) het salaris en vakantiegeld over de periode vanaf 18 maart 2025 en (v) de inhouding van 6,75 vakantie-uren. Ten aanzien van het loon voor de gewerkte zaterdagen en overuren oordeelt de kantonrechter dat deze vordering afstuit op de klachtplicht van artikel 6:89 BW. Werknemer ontving gedurende zijn dienstverband loonstroken waarop de geregistreerde uren en betalingen stonden vermeld, maar heeft pas na het einde van het dienstverband bezwaar gemaakt. Daardoor heeft werkgeefster niet meer de mogelijkheid gehad de uren en administratie adequaat te controleren, zodat haar belangen zijn geschaad. De aanspraken op achterstallig loon en overuren zijn daarom vervallen. De inhoudingen tijdens ziekte zijn slechts gedeeltelijk toegestaan. De kantonrechter oordeelt dat een bepaling waarbij de eerste twee ziektedagen geheel onbetaald blijven in strijd is met de wettelijke regeling van artikel 7:629 BW en daarom nietig is. Werkgeefster mocht gedurende ziekte wel 70% van het loon betalen, maar niet de eerste twee ziektedagen volledig onbetaald

laten. Werknemer heeft daarom recht op nabetaling van het ten onrechte ingehouden loon over die twee dagen. Ook het salaris over september 2024 was niet volledig betaald. Werkgeefster heeft erkend dat zij een verkeerd uurloon heeft gebruikt. De kantonrechter wijst alleen het bedrag toe dat voldoende is onderbouwd, omdat werknemer zijn hogere vordering niet heeft kunnen toelichten. De vordering tot betaling van loon en vakantiegeld over de periode na 18 maart 2025 wordt grotendeels afgewezen. Volgens de kantonrechter had werknemer na zijn laatste werkdag geen recht meer op loon, omdat hij niet meer werkte en geen afspraak bestond over doorbetaling tot het einde van de maand. Wel heeft werknemer nog recht op het loon en de daarbij behorende emolumenten over 18 maart 2025. De vordering over de inhouding van 6,75 vakantie-uren wordt afgewezen. Deze uren zagen op momenten waarop werknemer later was begonnen of eerder was vertrokken vanwege sollicitaties. De kantonrechter oordeelt dat er geen wettelijk recht bestaat op betaald of onbetaald sollicitatieverlof. Werknemer had hiervoor vakantie-uren moeten opnemen of afspraken met werkgeefster moeten maken. Omdat dit niet is gebeurd, mocht werkgeefster de uren verrekenen. Over de toegewezen loonbedragen is werkgeefster wettelijke verhoging en wettelijke rente verschuldigd. Omdat beide partijen deels gelijk en deels ongelijk hebben gekregen, worden de proceskosten gecompenseerd en draagt iedere partij de eigen kosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:8262

Zaaknummer: 11894098

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: O.J. Boeder

Wetsartikelen: 6:89 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Onrechtmatige loonstop. Weigering verzoek second opinion verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Toewijzing maximale wettelijke verhoging.

Feiten

Werkneemster is per 1 juli 2025 in dienst getreden bij B.V. Groentesnijbedrijf HdV (hierna: Groentesnijbedrijf HdV). Op 14 juli 2025 meldt werkneemster zich ziek. De bedrijfsarts oordeelt dat zij beperkingen heeft bij onder meer tillen, dragen, duwen en trekken, maar dat zij wel aangepast werk kan verrichten, zoals het schoonmaken van radijsjes. Groentesnijbedrijf HdV nodigt werkneemster uit voor een gesprek om het plan van aanpak te bespreken en te ondertekenen. Werkneemster geeft aan dat zij vanwege haar medische behandelingen veel pijn ervaart en vraagt om een videogesprek. Groentesnijbedrijf HdV weigert dit verzoek, omdat het plan van aanpak fysiek ondertekend moet worden. Nadat werkneemster niet op het geplande gesprek verschijnt, legt Groentesnijbedrijf HdV een loonstop op wegens het niet meewerken aan de re-integratie. Werkneemster verzoekt vervolgens tweemaal om een second opinion van een andere bedrijfsarts. Groentesnijbedrijf HdV wijst dit af en verwijst haar naar een deskundigenoordeel van het UWV. Op 28 oktober 2025 oordeelt het UWV dat Groentesnijbedrijf HdV zich onvoldoende heeft ingespannen door de second opinion te weigeren. Groentesnijbedrijf HdV betaalt daarop alsnog het achterstallige loon. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt vervolgens niet verlengd. Werkneemster vordert onder meer de wettelijke verhoging wegens de te late loonbetaling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Centraal staat de vraag of Groentesnijbedrijf HdV terecht een loonstop heeft toegepast. Op grond van artikel 7:660a lid 1 BW is een werknemer verplicht mee te werken aan zijn re-integratie, waaronder het meewerken aan het opstellen van een plan van aanpak en het verrichten van passende arbeid. Indien een werknemer deze verplichtingen zonder deugdelijke grond niet nakomt, kan de werkgever op grond van artikel 7:629 lid 3 BW de loonbetaling stopzetten. De kantonrechter oordeelt dat daarvan in dit geval

geen sprake is. Werkneemster heeft niet geweigerd mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak, maar heeft vanwege haar medische klachten voorgesteld het gesprek via een videoverbinding te voeren. Groentesnijbedrijf HdV heeft onvoldoende onderbouwd waarom een videogesprek niet mogelijk was. Dat het plan van aanpak fysiek ondertekend moest worden, is daarvoor onvoldoende, omdat de wettelijke verplichting ziet op het meewerken aan het opstellen van het plan van aanpak en niet op de ondertekening daarvan. Werkneemster heeft bovendien steeds aangegeven bereid te zijn op een later moment fysiek aanwezig te zijn. De eerste loonstop is daarom ten onrechte opgelegd. Ook nadat partijen op 3 september 2025 alsnog gezamenlijk een plan van aanpak hadden opgesteld, heeft Groentesnijbedrijf HdV de loonstop ten onrechte gehandhaafd. Groentesnijbedrijf HdV heeft hieraan ten grondslag gelegd dat werkneemster zonder deugdelijke grond heeft geweigerd passende arbeid te verrichten, zodat zij op grond van artikel 7:629 lid 3 BW geen recht op loon had. Hoewel de kantonrechter oordeelt dat werkneemster zich daarna actiever had mogen opstellen bij het verrichten van passende arbeid, heeft Groentesnijbedrijf HdV nagelaten haar onverwijld mee te delen dat de loonstop vanaf dat moment op een andere grond werd voortgezet. Daarmee heeft Groentesnijbedrijf HdV niet voldaan aan de mededelingsplicht van artikel 7:629 lid 7 BW, waardoor ook de voortzetting van de loonstop onrechtmatig was. Daarnaast heeft Groentesnijbedrijf HdV haar verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter onvoldoende nageleefd. Werkneemster heeft tweemaal verzocht om een second opinion van een andere bedrijfsarts. Groentesnijbedrijf HdV heeft haar ten onrechte verwezen naar een deskundigenoordeel van het UWV, terwijl een deskundigenoordeel geen vervanging is van een second opinion. Daarmee heeft Groentesnijbedrijf HdV gehandeld in strijd met haar verplichting uit artikel 2.14d Arbeidsomstandighedenbesluit om een second opinion mogelijk te maken. De kantonrechter acht dit verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Daarbij weegt mee dat Groentesnijbedrijf HdV wel heeft geprobeerd de regie over het re-integratieproces te voeren en dat ook werkneemster, door haar afwachtende houding ten aanzien van het verrichten van passende werkzaamheden en het aanvragen van een second opinion, heeft bijgedragen aan het moeizaam verlopen van de re-integratie. Om die reden wordt het verzoek om een billijke vergoeding afgewezen. Nu het loon ten onrechte niet tijdig is betaald, heeft werkneemster recht op de maximale wettelijke verhoging van 50%, omdat geen aanleiding bestaat deze te matigen. Ook de transitievergoeding, wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten worden toegewezen. Groentesnijbedrijf HdV wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4089

Zaaknummer: 12153231

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: M. van Leussen en P.A. Kerkhof

Wetsartikelen: 7:629 BW, 2.14d Arbeidsomstandighedenbesluit en 7:660a lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Een werknemer die herhaaldelijk zijn re-integratieverplichtingen frustreert, afspraken negeert en zonder geldige reden niet meewerkt aan voorgeschreven revalidatie, kan rechtsgeldig op staande voet worden ontslagen.

Feiten

Werknemer is sinds 9 december 2018 in dienst van Autoradam. Werknemer heeft zich op 31 mei 2020 ziekgemeld vanwege rugklachten. Hij is op 4 juni 2020 bij de bedrijfsarts geweest, die hem heeft doorverwezen naar de huisarts voor een revalidatietraject. Bij e-mail van 3 juli 2020 heeft Autoradam aan werknemer geschreven dat de bedrijfsarts het geen probleem vindt als werknemer wekelijks op een vaste dag, dinsdag of vrijdag, een kop koffie kwam drinken op het moment dat zijn collega's aanwezig waren. De afspraak zou worden vastgelegd in het plan van aanpak. Dit plan van aanpak stelt werknemer niet te hebben ontvangen. Bij brief van 8 september 2020 heeft Autoradam werknemer geschreven dat zij zijn wens om vanaf 14 september 2020 drie weken met vakantie te gaan naar Turkije, gelet op de coronamaatregelen en zijn re-integratie, niet verantwoord vond. Verder schreef Autoradam dat zij niet wenste mee te betalen aan de behandeling bij Heliomare omdat geen zekerheid was te geven over het effect daarvan en de terugkeer van werknemer in zijn functie. Wel was Autoradam bereid andere mogelijkheden te onderzoeken. Bij brief van 22 september 2020 heeft Autoradam aan werknemer meegedeeld dat hij zich op 11 september en 18 september 2020 niet had gehouden aan de afspraak om wekelijks rond 11.00 uur koffie te drinken met collega's. Verder had X geprobeerd om de week ervoor contact met werknemer te krijgen, wat niet was gelukt. Volgens Autoradam was sprake van werkweigering en zij heeft daarom per 23 september 2020 het loon stopgezet. Indien werknemer bleef weigeren om passende werkzaamheden te verrichten zou worden overgegaan tot een ontslagprocedure, aldus de brief. De toenmalige gemachtigde van werknemer heeft bij brief van 29 september 2020 aan Autoradam gevraagd – kort samengevat – de loonstop in te trekken en te heroverwegen om mee te betalen aan het traject bij Heliomare. Hierna volgden e-mails van 8 oktober en 13 oktober 2020 waarin Autoradam aan de toenmalig gemachtigde van werknemer heeft bericht dat zij niets meer had vernomen en dat werknemer had meegedeeld dat het zijn laatste dag op het bedrijf was en

voorts dat volgens de informatie die Autoradam had werknemer niet ziek was en stelselmatig weigerde mee te werken en aan het werk te gaan. Bij brief van 30 oktober 2020 heeft Autoradam werknemer een officiële waarschuwing gegeven vanwege de toon die hij heeft aangeslagen tegen X en omdat werknemer nog steeds geen afspraak had gemaakt bij Heliomare. Op 3 november 2020 heeft de bedrijfsarts aan Autoradam een terugkoppeling gestuurd, waaruit volgt dat werknemer op 30 oktober aan de bedrijfsarts heeft gevraagd of hij in staat was om de training te volgen. Werknemer wilde de training op een andere plaats volgen, gelet op de reistijd, zijn klachten en omdat hij geen rijbewijs heeft. De bedrijfsarts stelt dat op basis van de klachten van werknemer, de rapportage van Heliomare en beperkingen hij van mening is dat werknemer in staat dient te zijn om op alle genoemde locaties van Heliomare revalidatie te kunnen volgen en te reizen. De bedrijfsarts stelt verder mediation voor om uit de impasse te komen. Bij brief van 5 november 2020 heeft Autoradam werknemer een officiële waarschuwing gegeven omdat hij volgens haar nog steeds niet meewerkte aan zijn re-integratietraject. Werknemer is op 17 november 2020 niet op een afspraak verschenen. Bij brief van 18 november 2020 is werknemer door Autoradam op staande voet ontslagen. In de brief schreef Autoradam onder meer: "De tekortkomingen uwerzijds in de nakoming van uw re-integratieverplichtingen/-inspanningen, zoals het niet meewerken aan de koffiemomenten, het niet verschijnen op de bedrijfslocatie na daartoe een uitnodiging ontvangen te hebben, alsmede het niet oppakken van de revalidatie bij Heliomare, alsmede de wijze waarop u in onze richting reageert met verwijten en beschuldigingen en gemaakte afspraken betwist, waaronder het proberen af te dwingen van een niet toegestane vakantie, vormen zowel tezamen als ieder afzonderlijk voldoende grond voor het gegeven ontslag op staande voet." Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst door Autoradam op niet toereikende gronden is opgezegd en verzoekt betalingen van verschillende vergoedingen.

Oordeel

Uit de ontslagbrief van 18 november 2020 volgt dat voor Autoradam redengevend voor het ontslag op staande voet is: het niet nakomen van re-integratieverplichtingen, het niet verschijnen op een koffiemoment op de bedrijfslocatie zonder bericht van verhindering, het niet oppakken van de revalidatie bij Heliomare, de verwijten en beschuldigingen en het betwisten van gemaakte afspraken, alsmede het proberen af te dwingen van een niet toegestane vakantie. Daarbij heeft Autoradam gewezen op eerdere officiële waarschuwingen en eerder opgelegde loonsancties. Ter zake van dit handelen, te weten het niet-meewerken aan de wekelijkse contacten met de collega's en het niet verschijnen op de afspraak op 17 november 2020 zonder afbericht, valt werknemer een ernstig verwijt te maken. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat werknemer valt te verwijten dat hij een tijdige start van de

revalidatie bij Heliomare heeft verhinderd. Hij heeft daarmee zijn herstel en re-integratie in zijn werk belemmerd. Uiteindelijk heeft werknemer geen start gemaakt met de revalidatiebehandeling bij Heliomare, omdat hij zich niet tot het reizen in staat achtte. Die reden is naar het oordeel van de kantonrechter niet valide. Vaststaat immers dat werknemer wel tot reizen met het openbaar vervoer in staat was, en dat hij weliswaar beperkt was voor lopen maar dat de reis van zijn woning naar het adres van Heliomare maar zeer beperkte loopafstanden kent, van hooguit een paar minuten, waartoe hij volgens de bedrijfsarts wel in staat moet worden geacht. Dat werknemer daartoe toch niet in staat was, heeft hij verder niet onderbouwd. Werknemer heeft daarmee zijn re-integratie en revalidatie op de lange baan geschoven, ter zake waarvan hem een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Ter zitting is gebleken dat werknemer nog steeds niet onder behandeling is. De herhaalde weigering om langs te komen op de werklocatie om het contact met zijn collega's te onderhouden vormt, samen met het frustreren van zijn re-integratie, een dringende reden om werknemer op staande voet te ontslaan. Het niet verschijnen op 17 november 2020 ondanks afspraak en zonder bericht van verhindering te sturen was voor Autoradam begrijpelijkerwijs de druppel die de emmer deed overlopen. Werknemer was voorts ten tijde van het ontslag nog geen twee jaar in dienst, is meerdere keren gewaarschuwd en Autoradam heeft meerdere keren een loonsanctie toegepast vanwege het zich niet houden aan de afspraken door werknemer. Het ontslag op staande voet wordt daarom gerechtvaardigd geacht en de verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:1461

Zaaknummer: 8983385 EA VERZ 21-18

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: S. Ramautar en W.F. Wienen

Wetsartikelen: 7:673 lid 7 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Asielzoekende werknemer zonder geldige tewerkstellingsvergunning heeft recht op loon over de gewerkte uren bij werkgeefster. Toewijzing loonvordering.

Feiten

Werknemer is per 15 april 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van schoonmaker. Werknemer komt uit Oeganda en doorloopt momenteel een asielprocedure in Nederland. Werknemer zou initieel bij een ander bedrijf (hierna: het bedrijf) in dienst treden, en het bedrijf heeft toen een tewerkstellingsvergunning (hierna: TWV) voor werknemer aangevraagd bij het UWV en op 11 maart 2025 verkregen. Vervolgens besloot werknemer toch bij werkgeefster in dienst te treden. Per 29 maart 2025 is werknemer bij werkgeefster tewerkgesteld in de functie van housekeeper bij hotel Zuiderduin. Op 31 maart 2025 heeft werkgeefster een TWV aangevraagd voor werknemer, en op 7 april 2025 verzocht zij werknemer om de eerder afgegeven TWV voor het bedrijf te laten intrekken. Werknemer bevestigde dit te zullen doen. Op 15 april 2025 is de intrekking van de TWV voor het bedrijf bevestigd. Werknemer is na 1 mei 2025 niet meer opgeroepen om te werken. Werknemer heeft geen loon ontvangen over de gewerkte uren. Werknemer vordert loon over de periode van 29 maart 2025 tot en met 1 mei 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij werkzaam is geweest bij hotel Zuiderduin als uitzendkracht van werkgeefster. Werkgeefster stelt dat werknemer hier geen toestemming voor had, maar heeft dit onvoldoende onderbouwd. Werknemer heeft in een brief aan werkgeefster juist geschreven dat hij ervan uitging de arbeid rechtmatig te verrichten. Werkgeefster heeft de stelling dat zij werknemer zou hebben ontslagen evenmin onderbouwd, dus ook aan dit verweer gaat de kantonrechter voorbij. De stelling van werkgeefster dat werknemer de TWV van het bedrijf gebruikte om bij hotel Zuiderduin te werken kan werkgeefster niet ontheffen uit haar loonbetalingsplicht. Het is de verantwoordelijkheid van een werkgever om te controleren of een TWV nodig is en zorg te dragen voor het aanvragen en verkrijgen van een TWV. Zelfs als werknemer had beweerd al

over een TWV te beschikken had het op de weg van werkgeefster gelegen te controleren of deze ook geldig was voor werkzaamheden bij haar. Bovendien staat vast dat werkgeefster in ieder geval op 7 april 2025 op de hoogte was van het ontbreken van een geldige TWV bij werknemer. Van misleiding door werknemer is niet gebleken. Het ontbreken van een TWV staat op zichzelf niet in de weg aan het recht op loon. De kantonrechter wijst de loonvordering toe, en ziet geen aanleiding tot het matigen van de wettelijke verhoging van 50%. Deze wordt toegewezen vanaf de datum van dagvaarding. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:8263

Zaaknummer: 12152146

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: A. van Schaik

Wetsartikelen: 2 Wet arbeid vreemdelingen

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair bestuurder wegens vertrouwensbreuk. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door het ontslag voorafgaand aan de besluitvorming feitelijk al vast te leggen.

Feiten

Bedrijf 1 is een Noorse beursgenoteerde producent van zeevruchten. Werkgeefster is een dochteronderneming van bedrijf 1 en is 100% aandeelhouder en bestuurder van bedrijf 2, de Nederlandse dochteronderneming. Werknemer is sinds 1 april 2021 bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in dienst. Begin 2023 werd hij CFO en statutair bestuurder van bedrijf 2 en vanaf 1 januari 2024 CEO. Binnen werkgeefster gold een bonusregeling voor de directie, waarbij onder meer bonussen waren gekoppeld aan de bedrijfsresultaten en specifieke doelen. Uitbetaling vond plaats in april en vereiste dat de bestuurder zich in een “non-terminated position” bevond. In juli 2025 moest werkgeefster producten terugroepen vanwege voedselveiligheid. Na een inspectie door de NVWA volgde een waarschuwing wegens onder meer een te hoge temperatuur van visproducten en onvoldoende onderhoud aan bedrijfsruimten. Uit verklaringen van verschillende directieleden en HR-functionarissen kwam naar voren dat al langere tijd zorgen bestonden over de wijze waarop werknemer zijn functie als CEO vervulde. Deze hadden onder meer betrekking op onvoldoende regie en daadkracht, het onvoldoende managen van incidenten en een steeds moeizamer wordende samenwerking binnen het directieteam. Werknemer zou hierover meerdere malen zijn aangesproken, maar volgens werkgeefster leidde dit niet tot voldoende verbetering.

Op 27 november 2025 deelde de COO werknemer mee dat hij zou worden ontslagen als CEO en vanaf 28 november 2025 werd hij vrijgesteld van werkzaamheden. Op 1 december 2025 werd binnen de organisatie meegedeeld dat werknemer zou vertrekken. Partijen onderhandelden vervolgens over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar bereikten geen overeenstemming. Op 29 januari 2026 werd tijdens een aandeelhoudersvergadering het ontslagbesluit genomen. Werknemer en zijn advocaat hadden de vergadering verlaten nadat de advocaat niet mocht blijven wegens het ontbreken van een schriftelijke volmacht. Werkgeefster bood werknemer vervolgens aan een nieuwe vergadering te plannen om hem alsnog in de gelegenheid te stellen zijn adviesrecht uit te oefenen. Werknemer verzoekt de

rechtbank onder meer om betaling van loon tot het einde van het dienstverband, een eindafrekening, een billijke vergoeding, een transitievergoeding en verschillende bonussen. Daarnaast verzoekt hij om ontslag uit het concurrentie- en relatiebeding, rehabilitatie en vergoeding van buitengerechtelijke kosten.

Oordeel

De rechtbank oordeelt dat werknemer door het handelen van werkgeefster voor een voldongen feit is geplaatst. Het ontslag was volgens de rechtbank feitelijk al voorbereid en stond al vast voordat de aandeelhoudersvergadering plaatsvond. Zo was binnen de organisatie al meegedeeld dat werknemer zou vertrekken, was zijn telefoonnummer geblokkeerd, was hij uitgeschreven als bestuurder bij de KvK en was al gesproken over een eindafrekening en een beëindigingsovereenkomst. Zijn advies kon daardoor geen reële invloed meer hebben op de besluitvorming. Werkgeefster heeft daarmee inbreuk gemaakt op zijn adviesrecht en het ontslagbesluit is niet rechtsgeldig tot stand gekomen. Het handelen van werkgeefster is ernstig verwijtbaar.

Redelijke grond voor ontslag

De rechtbank oordeelt daarnaast dat er wel een redelijke grond voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst bestond. Werknemer heeft, in het licht van de door werkgeefster overgelegde verklaringen, onvoldoende weersproken dat zijn invulling van de rol van CEO uiteindelijk tot een onherstelbare vertrouwensbreuk heeft geleid. Hij is meerdere malen aangesproken op een gebrek aan regie en daadkracht, onder meer naar aanleiding van de recall, de NVWA-waarschuwing en de prestaties op het gebied van HSE. Ook werd de samenwerking binnen het directieteam steeds moeizamer en uiteindelijk onhoudbaar. Ondanks de gevoerde gesprekken heeft werknemer zijn invulling van de rol van CEO volgens de rechtbank niet aangepast. Gelet op deze omstandigheden kon van werkgeefster niet worden gevergd het dienstverband voort te zetten. Herplaatsing lag evenmin in de rede vanwege de vertrouwensbreuk en het niveau van de functie.

Billijke vergoeding

Hoewel het ontslagbesluit niet rechtsgeldig tot stand was gekomen, acht de rechtbank het onaannemelijk dat een zinvol advies van werknemer tot een andere uitkomst zou hebben geleid, omdat er een redelijke ontslaggrond bestond. Ook zou werknemer naar verwachting op korte termijn een nieuwe baan kunnen vinden. Daarom was geen sprake van serieuze inkomensschade. Gelet op de ernstige inbreuk op het adviesrecht kent de rechtbank wel een beperkte billijke vergoeding toe.

Loon, bonussen en overige verzoeken

Het loon tot het einde van het dienstverband wordt toegewezen. Hoewel de bonusregeling niet volledig discretionair was en werknemer in beginsel aanspraak kon maken op bonussen, worden deze niet toegewezen. De regeling vereiste namelijk dat de bestuurder zich op het moment van uitbetaling in een “non-terminated position” bevond, terwijl de bonussen pas na het ontslagbesluit zouden worden uitbetaald. Ook de eindafrekening van het verlofsaldo en vakantiegeld en de transitievergoeding worden toegewezen. Het verzoek over het concurrentie- en relatiebeding wordt afgewezen omdat werkgeefster daarvan afstand had gedaan. Rehabilitatie wordt afgewezen omdat er wel degelijk een redelijke grond voor ontslag bestond. De buitengerechtelijke kosten worden toegewezen, terwijl de proceskosten tussen partijen worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4528

Zaaknummer: C/08/346868 / HA RK 26-44

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: D.C.J. Bogerd en J.I. Veldhuis-Lampe

Wetsartikelen: 2:241 BW, 2:244 lid 1 BW, 7:671 lid 1 BW, 2:15 BW, 2:8 BW, 2:227 lid 7 BW en 7:669 lid 3 sub h BW

RECHTSPRAAK

Een geschorste directeur-bestuurder maakt in kort geding onvoldoende aannemelijk dat zij slechts werkneemster is. De voorzieningenrechter oordeelt dat voorshands sprake is van een statutair bestuurder, zodat haar vorderingen tot wedertewerkstelling en loondoorbetaling stranden.

Feiten

Een directeur-bestuurder treedt op 15 januari 2026 in dienst bij werkgeefster. Op 6 juni 2026 schorst de raad van toezicht haar wegens een verstoorde arbeidsrelatie en kondigt aan haar als statutair bestuurder te willen ontslaan. De directeur-bestuurder stelt dat er geen rechtsgeldige benoeming tot statutair bestuurder heeft plaatsgevonden en dat zij daarom uitsluitend werkneemster is en ontslagbescherming geniet. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat zij wel statutair bestuurder is. De directeur-bestuurder vordert in kort geding wedertewerkstelling en doorbetaling van haar loon.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De directeur-bestuurder heeft een spoedeisend belang bij haar vorderingen, omdat op dezelfde dag een vergadering plaatsvindt waarin haar voorgenomen ontslag als statutair bestuurder aan de orde is. Aan een inhoudelijke beoordeling van de gevorderde wedertewerkstelling en loondoorbetaling wordt alleen toegekomen indien voldoende aannemelijk is dat zij uitsluitend werkneemster is en haar daarom een beroep op titel 10 van Boek 7 BW toekomt. Dat is niet het geval. Volgens de statuten is de raad van toezicht bevoegd de statutair bestuurder te benoemen en een benoemingsbesluit is vormvrij, zodat een afzonderlijk schriftelijk benoemingsbesluit niet is vereist. De arbeidsovereenkomst, de interne communicatie en de inschrijving in het Handelsregister maken voorshands voldoende aannemelijk dat de raad van toezicht haar tot statutair bestuurder heeft benoemd. Ook is voldoende aannemelijk dat zij die benoeming heeft aanvaard. Zij heeft de arbeidsovereenkomst ondertekend waarin zij als directeur-bestuurder is aangesteld, meegewerkt aan haar inschrijving als statutair bestuurder in het Handelsregister, zich in e-mails en andere stukken als bestuurder gepresenteerd en

werkzaamheden verricht die behoren tot het domein van een statutair bestuurder, waaronder werkzaamheden op het gebied van governance, begroting en de vertegenwoordiging van werkgeefster bij een voorgenomen overname. Dat zij tijdens de mondelinge behandeling heeft verklaard dat zij op bepaalde momenten zelf heeft gedacht statutair bestuurder te zijn, bevestigt dit. Het is daarom voorshands aannemelijk dat zij statutair bestuurder is en niet uitsluitend werknemster. De voorzieningenrechter komt daarom niet toe aan een inhoudelijke beoordeling van de gevorderde wedertewerkstelling en loondoorbetaling. De vorderingen worden afgewezen. De directeur-bestuurder wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4629

Zaaknummer: 12300403 \ UV EXPL 26-169

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: B.K. van de Ven-Meier en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:610 BW en Titel 10 Boek 7 BW

RECHTSPRAAK

Een in Zweden wonende werkgeefster wordt in een verstekprocedure veroordeeld tot betaling van achterstallig loon aan een werknemer die gewoonlijk in Nederland werkte. De kantonrechter acht zich internationaal bevoegd, past Nederlands recht toe en matigt de wettelijke verhoging tot 25%.

Feiten

Werknemer verricht zijn werkzaamheden gewoonlijk vanuit Nederland voor een in Zweden wonende werkgeefster. Hij stelt dat zij gedurende meerdere jaren te weinig loon heeft betaald en vordert onder meer achterstallig loon, vakantiebijslag, de wettelijke verhoging, wettelijke rente en verstrekking van loonstroken. Werkgeefster verschijnt niet in de procedure.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de dagvaarding overeenkomstig de Betekeningsverordening rechtsgeldig is betekend, wordt tegen werkgeefster verstek verleend. De Nederlandse rechter is op grond van Brussel I-bis bevoegd en op de arbeidsovereenkomst is op grond van de Rome I-Verordening Nederlands recht van toepassing. Nu de loonvorderingen na de verstektoets toewijsbaar worden geacht, worden deze toegewezen. De wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW wordt gematigd tot 25%. Ook de vordering tot verstrekking van de ontbrekende loonstroken wordt toegewezen, omdat werkgeefster wettelijk verplicht is loonstroken te verstrekken. Aan die veroordeling wordt een dwangsom verbonden, nu werkgeefster slechts een beperkt deel van de loonstroken heeft verstrekt. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7475

Zaaknummer: 12219038 \ CV EXPL 26-6627

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: R. Hartman

Wetsartikelen: 21 lid 1 onder b sub i Brussel I-bis-Verordening, 8 lid 2 Rome I-Verordening en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster biedt boventallig verklaarde werknemer na een reorganisatie ten onrechte geen gelegenheid om te solliciteren op nieuw gecreëerde functies. Dit handelen is weliswaar verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar, zodat geen billijke vergoeding wordt toegekend.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2022 bij werkgeefster in dienst als director. Nadat werkgeefster hem in juli 2023 heeft meegedeeld dat zij ontevreden is over zijn functioneren, meldt werknemer zich ziek. In het kader van een concernbrede reorganisatie verklaart werkgeefster zijn functie in augustus 2024 boventallig. De functies van werknemer en twee andere directors komen te vervallen, waarbij hun werkzaamheden worden verdeeld over twee nieuw gecreëerde directorsfuncties en een bestaande functie. De twee nieuwe functies worden na een sollicitatieprocedure aan de andere directors toegewezen, terwijl werknemer niet de gelegenheid krijgt daarop te solliciteren. Na zijn herstel vinden herplaatsingsgesprekken plaats en solliciteert werknemer zonder succes op vier vacatures. Het UWV weigert vervolgens toestemming om de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden op te zeggen. Nadien worden één van de nieuw gecreëerde directorsfuncties en de functie van de leidinggevende van werknemer niet opnieuw ingevuld. In 2026 kondigt werkgeefster bovendien een nieuwe reorganisatie aan waarbij ook de andere nieuw gecreëerde directorsfunctie komt te vervallen. Werkgeefster verzoekt daarop ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer betwist dat zijn functie daadwerkelijk is vervallen en dat werkgeefster aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt hij onder meer een billijke vergoeding en een hogere transitievergoeding. Daarnaast verzoekt hij betaling van de bonus over 2025 en verstrekking van de daarop betrekking hebbende documenten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft voldoende onderbouwd dat er sprake

is van een bedrijfseconomisch noodzakelijke reorganisatie en dat zij binnen haar beleidsvrijheid de organisatiestructuur mocht wijzigen. Gelet op de verdere reorganisatie en het niet opnieuw invullen van de nieuw gecreëerde functies is voldoende aannemelijk dat de arbeidsplaats van werknemer structureel is komen te vervallen. De functie van werknemer is niet uitwisselbaar met de bestaande functie waaraan een deel van zijn werkzaamheden is toegevoegd en werkgeefster heeft aan haar herplaatsingsverplichting voldaan. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. Wel heeft werkgeefster verwijtbaar gehandeld door werknemer niet de gelegenheid te bieden te solliciteren op de nieuw gecreëerde functies. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake, omdat aannemelijk is dat werknemer wegens onvoldoende kennis van Data Science en Business Intelligence en twijfels over zijn functioneren niet voor die functies in aanmerking zou zijn gekomen. Daarom wordt geen billijke vergoeding toegekend. Het verzoek tot betaling van een bonus over 2025 wordt afgewezen, terwijl de transitievergoeding wordt vastgesteld op € 20.450,39 bruto. Werkgeefster wordt wel veroordeeld de gevraagde bonusdocumentatie te verstrekken, zonder oplegging van een dwangsom. De proceskosten worden gecompenseerd, zodat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7020

Zaaknummer: 12047898 EA VERZ 26-14

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: E. van Zadelhoff, J.M. Groen en M. Kager

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onder a BW, 7:671b BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster Saint Sabina B.V. niet-ontvankelijk. Voor de vervaltermijnen is de einddatum relevant, niet de wijze van beëindiging.

Feiten

Werkneemster is per 17 maart 2017 in dienst getreden bij Saint Sabina B.V. (hierna: Saint Sabina) in de functie van coördinator. Werkneemster heeft zich op 27 april 2020 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 2 juni 2020 geoordeeld dat werkneemster maximaal vier uur per dag kon re-integreren. Vervolgens is werkneemster ingeroosterd, maar niet verschenen. Werkneemster heeft vervolgens een officiële waarschuwing gekregen. Vervolgens is werkneemster wederom niet verschenen, waarop Saint Sabina een tweede officiële waarschuwing heeft gegeven. Nadat werkneemster wederom niet verscheen, is werkneemster op 30 juni 2020 op staande voet ontslagen. De gemachtigde van werkneemster heeft Saint Sabina op 2 september 2020 geïnformeerd dat werkneemster via het UWV had vernomen op staande voet ontslagen te zijn, en dat zij daar niet mee akkoord ging. Correspondentie tussen partijen heeft niet tot een oplossing geleid. Werkneemster verzoekt primair vernietiging van de opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster kan niet meer in haar verzoek worden ontvangen. Het ontslag is bevestigd per brief en per aangetekende brief met afschrift per e-mail. De brief is niet retour gekomen en de e-mail is evenmin als onbestelbaar geretourneerd. Ook is de mededeling in de HR-omgeving geplaatst. Bovendien kon werkneemster berichten van Saint Sabina verwachten. Zij heeft erkend haar inroostering tijdig te hebben gezien, maar toch niet te hebben gewerkt omdat zij van oordeel was dat zij niet kon werken. Daarnaast heeft werkneemster ziekgeld aangevraagd bij het UWV. Dit had zij niet gedaan als zij van mening was nog een dienstverband te hebben. De conclusie is dat werkneemster wist of had kunnen weten op 1 juli 2020 te zijn ontslagen. Toen is de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 sub a BW gaan lopen en na 1 september 2020 kan werkneemster dus niet meer in haar verzoek tot vernietiging van de opzegging worden ontvangen. De termijn voor vernietiging van de

opzegging op grond van een dringende reden is overigens hetzelfde als bij een opzegging zonder instemming of zonder toestemming. Hoewel werkneemster daaromtrent niets heeft gesteld, wordt overwogen dat het voor Saint Sabina niet in strijd is met de redelijkheid en billijkheid om zich op de vervaltermijnen te beroepen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:517

Zaaknummer: 8843887 EA VERZ 20-806

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: P. Bosma en W.J. de Boer

Wetsartikelen: 7:670b lid 2 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Vervangende OR-toestemming voor regeling hybride werken afgewezen; omdat onduidelijk bleef wanneer medewerkers recht hebben op headsets of wifi-versterkers, mocht OR weigeren: hybride werken vraagt om transparante, organisatiebrede regels.

Feiten

De gemeente ontwikkelde in 2021 en 2022 een visie en regeling voor hybride werken. Volgens die visie ging hybride werken niet alleen over thuiswerken, maar ook over samenwerking binnen en tussen teams, verbondenheid met de organisatie, de rol van leidinggevend en het vinden van een balans tussen organisatiebelangen en individuele behoeften. In april 2022 stelde de gemeente de regeling hybride werken en een aangepast arboplan vast en vroeg zij de ondernemingsraad (OR) om instemming. De regeling moest medewerkers die hybride konden werken faciliteren bij het inrichten van een ergonomische thuiswerkplek. Uitgangspunt was dat medewerkers thuiswerkmiddelen zelf zouden aanschaffen en achteraf, tot bepaalde maximumbedragen, vergoeding zouden krijgen. De OR stelde vragen en uitte bezwaren over onder meer het moeten voorschieten van kosten, het ontbreken van vergoedingen voor headsets en wifi-versterkers, indexering, verlichting en de praktische uitvoering. De gemeente paste de regeling beperkt aan, onder meer door indexering en een hardheidsclausule voor voorschotten op te nemen. Zij weigerde echter headsets en wifi-versterkers in de regeling op te nemen, omdat deze volgens haar geen verplichte arbomiddelen waren, mede privé konden worden gebruikt en extra kosten zouden meebrengen. Na overleg weigerde de OR in te stemmen. Volgens de OR ontbraken transparantie en objectieve criteria, vooral rond het verstrekken van headsets en wifi-versterkers. De OR wilde voorkomen dat medewerkers afhankelijk zouden zijn van de willekeur van individuele leidinggevend. Ook vond de OR dat de regeling, gelet op de brede visie op hybride werken, meer moest omvatten dan alleen een arboconforme thuiswerkplek. De gemeente verzocht de kantonrechter om vervangende toestemming op grond van artikel 27 lid 4 WOR. Zij stelde dat de regeling nodig was om te voldoen aan haar zorgplicht voor een veilige en gezonde werkplek en dat medewerkers door de weigering geen vergoeding konden krijgen voor noodzakelijke thuiswerkmiddelen. Ook wees zij op aanzienlijke extra kosten bij uitbreiding van de regeling. De OR voerde aan dat

zijn bezwaren zwaarder wogen en dat de gemeente onvoldoende had aangetoond dat er sprake was van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de gemeente voor de regeling instemming van de OR nodig had. Vervangende toestemming kan alleen worden verleend als de weigering van de OR onredelijk is of als zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen het besluit vereisen. Volgens de kantonrechter mocht de OR belang hechten aan een transparante en toekomstbestendige regeling die door leidinggevendend eenduidig wordt toegepast. De regeling zag bovendien niet alleen op een arboconforme thuiswerkplek, maar op hybride werken in brede zin. De gemeente kon daarom niet volstaan met het argument dat headsets en wifi-versterkers geen verplichte arbomiddelen zijn. De zorgen van de OR over willekeur waren niet ongegrond. Ter zitting bleek dat headsets in de praktijk wel functiespecifiek werden verstrekt, maar onduidelijk was waar dit was vastgelegd, voor welke functies dit gold en onder welke voorwaarden. Ook was onweersproken dat verstrekking mede kon afhangen van de betrokken leidinggevende. De financiële argumenten van de gemeente waren onvoldoende concreet onderbouwd. De enkele stelling dat uitbreiding van de regeling tot een kostenstijging van 45% zou leiden, maakte de weigering van de OR niet onredelijk. Ook het argument dat medewerkers door het ontbreken van instemming nog geen vergoeding konden krijgen, was daarvoor onvoldoende. De kantonrechter oordeelt daarom dat de OR zijn instemming niet onredelijk heeft geweigerd. Het verzoek om vervangende toestemming wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:22394

Zaaknummer: 10175428 RP VERZ 22-50508

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: J. Lubking en L.N. Gringhuis

Wetsartikelen: 27 WOR

RECHTSPRAAK

Vestigingsdirecteur die na demotie personeel informeert, handelt onzorgvuldig, maar niet ontslagwaardig - werkgever moet hem, na zijn aanvaarding van de nieuwe functie, toelaten als bedrijfsleider technisch beheer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2020 in dienst bij werkgever, een installatiebedrijf met meerdere vestigingen, als vestigingsdirecteur tegen een salaris van € 9.816 bruto per maand. De functie werd aanvankelijk als duo-functie vervuld: werknemer was verantwoordelijk voor technisch beheer en X voor bedrijfsbureau, projecten en cure. Na een interne reorganisatie werd X per 1 januari 2025 regiodirecteur, maar hij bleef daarnaast taken als vestigingsdirecteur vervullen. Werknemer hervatte vanaf april 2025 volledig zijn werkzaamheden na arbeidsongeschiktheid en stelde dat hij ook operationele taken van X had overgenomen. In oktober 2025 kreeg werknemer te horen dat de duo-functie zou vervallen en dat gekozen was voor een nieuwe, zwaardere functie van vestigingsdirecteur. Aan werknemer werd de functie van bedrijfsleider technisch beheer aangeboden, onder de nieuwe vestigingsdirecteur. Werknemer verzette zich aanvankelijk tegen deze demotie, maar liet na een gesprek op 17 november 2025 telefonisch weten de functie toch te accepteren, waarbij nog een vervolgesprek zou plaatsvinden om details af te stemmen. Diezelfde dag riep hij medewerkers bijeen om hen over zijn besluit te informeren. Werkgever stelde dat werknemer zonder overleg of toestemming had gecommuniceerd, terwijl was afgesproken dat de communicatie gezamenlijk zou worden afgestemd. Volgens werkgever had X hem bovendien afgeraden de medewerkers toe te spreken. Werkgever vond dat werknemer de directie en organisatie in diskrediet had gebracht en stelde hem per direct vrij van werk in afwachting van een beëindigingsvoorstel. Werknemer vorderde toelating tot zijn werkzaamheden, primair als vestigingsdirecteur en subsidiair als bedrijfsleider technisch beheer. Werkgever verzocht ontbinding wegens verwijtbaar handelen, subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair een combinatie van omstandigheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelde dat het handelen van werknemer geen verwijtbaar handelen opleverde dat ontbinding rechtvaardigde. Daarbij woog mee dat werknemer in 2025 een belangrijke operationele rol had vervuld, niet had kunnen solliciteren op de nieuwe functie van vestigingsdirecteur en begrijpelijkerwijs moeite had met de voorgestelde functiewijziging. Hoewel hij als directeur zorgvuldiger had moeten handelen en de communicatie beter had moeten afstemmen, was zijn handelwijze onvoldoende ernstig om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Ook een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding was onvoldoende onderbouwd. Niet bleek dat werknemer werkgever daadwerkelijk als slechte of onbetrouwbare werkgever had neergezet of dat zijn toespraak tot onrust had geleid. De door werknemer overgelegde verklaringen wezen er juist op dat hij duidelijkheid wilde geven en dat medewerkers daar blij mee waren. Voor zover sprake was van een vertrouwensbreuk, mocht van betrokkenen gezien hun functieniveau worden verwacht dat zij daarmee professioneel konden omgaan.

Herplaatsing lag volgens de kantonrechter in de rede, omdat werkgever zelf de functie van bedrijfsleider technisch beheer had aangeboden en werknemer die functie had aanvaard. Dat nog enkele formaliteiten moesten worden besproken, deed daaraan niet af, nu salaris en overige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd zouden blijven. De e- en g-grond slaagden daarom niet en de i-grond kon niet dienen om die onvoldoende onderbouwde gronden te repareren.

Het ontbindingsverzoek van werkgever werd afgewezen. Werkgever werd veroordeeld om werknemer binnen 24 uur na betekening van de uitspraak toe te laten tot de werkzaamheden als bedrijfsleider technisch beheer, op straffe van een dwangsom van € 10.000 per dag met een maximum van € 100.000.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7186

Zaaknummer: 12046136 \ KK EXPL 26-10 en 120815589 \ EA VERZ 26-102

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: N.C. Six-Scheffer en J.N. Huyzer

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

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. De terugbetalingsverplichting voor opleidingskosten in de opleidingsovereenkomst is niet oneerlijk. Werknemer is daarom, na het voortijdig eindigen van zijn uitzendovereenkomst, gehouden de opleidingskosten terug te betalen.

Feiten

Werknemer is per 15 juni 2022 in dienst getreden bij Consolid Transport & Logistiek B.V. (hierna: Consolid) als uitzendkracht. Enkele maanden voorafgaand aan het dienstverband hadden partijen, op 9 februari 2022, een opleidingsovereenkomst gesloten. Het doel was dat werknemer extern de opleiding tot vrachtwagenchauffeur C en CE zou volgen. Na het behalen van de rijopleiding rijbewijs C is werknemer niet op het werk verschenen. Consolid beëindigde daarom voortijdig de uitzendovereenkomst. Consolid vordert in deze procedure betaling van de gemaakte opleidingskosten (inclusief een drietal aanvullende lessen). Tegen werknemer is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer ging pas na het behalen van de rijopleiding rijbewijs C als uitzendkracht aan het werk. De opleidingsovereenkomst is derhalve niet uitgesloten van toetsing aan de Richtlijn oneerlijke bedingen (93/13/EG) en de Richtlijn consumentenrechten (2011/83/EU). Consolid heeft voldoende onderbouwd gesteld dat zij voldaan heeft aan de informatieplichten die zij heeft op grond van artikel 6:230l BW. Ook naar het oordeel van de kantonrechter zijn deze bedingen niet oneerlijk. Het bedrag aan kosten is benoemd en de terugbetalingsverplichting voor de werknemer is duidelijk uiteengezet. Daarnaast is vastgelegd dat wanneer de uitzendovereenkomst eindigt het terug te betalen bedrag naar rato afneemt. De vordering wordt daarom toegewezen. Consolid heeft echter niet voldoende onderbouwd op grond waarvan werknemer daarnaast de kosten voor extra lessen zou zijn verschuldigd. Dit deel van de vordering wordt daarom afgewezen. Werknemer wordt zowel in de buitengerechtelijke incassokosten als in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7395

Zaaknummer: 11069454 \ CV EXPL 24-4065

Rechters: L. van Berkum

Wetsartikelen: 6:230l BW, Richtlijn consumentenrechten (2011/83/EU) en Richtlijn oneerlijke bedingen (93/13/EG)

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de a-grond, geen schending van herplaatsingsplicht nu beperkte beschikbaarheid in uren van werknemer herplaatsing als HR-adviseur onmogelijk maakt.

Feiten

Bij tussenbeschikking is Roden Supermarkt B.V. (hierna: Roden Supermarkt) in de gelegenheid gesteld om zich uit te laten over de duur van de arbeidsovereenkomst van de per april 2023 gestarte HR-adviseur, het al dan niet aflopen van deze arbeidsovereenkomst binnen de redelijke termijn van de ontslagregeling en het al dan niet passend (te maken) zijn van de functie van HR-adviseur voor werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Artikel 10 lid 4 van de Ontslagregeling bepaalt dat de redelijke termijn aanvangt op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In de Ontslagregeling is niet specifiek bepaald van welk van deze twee momenten moet worden uitgegaan wanneer het UWV de toestemming heeft geweigerd en een ontbindingsverzoek wordt voorgelegd aan de kantonrechter. Nu de arbeidsovereenkomst na de weigering van toestemming door het UWV is blijven bestaan en de kantonrechter aan dezelfde criteria toetst als het UWV, dient uit te worden gegaan van de situatie zoals die bestaat op de dag waarop de kantonrechter beslist op het ontbindingsverzoek. Nu is gebleken dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van één jaar van de HR-adviseur beschikbaar komt binnen de redelijke termijn als bedoeld in de ontslagregeling, oordeelt de kantonrechter over de vraag of de functie van HR-adviseur passend is. Partijen twisten er niet over dat de functie van HR-adviseur aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van werknemer. In zoverre is deze functie dus passend. De kantonrechter stelt vast dat werknemer de door Roden Supermarkt gegeven beschrijving van de functie van HR-adviseur niet betwist en op zichzelf ook niet dat het absolute minimum voor deze functie 28 uur per week is. Werknemer stelt zich bij dat laatste wel op het standpunt dat die 28 uur per week over twee werknemers kan worden verdeeld, stellende dat uit niets blijkt wat de eventuele redelijke bezwaren daartegen zouden kunnen

zijn. Uit de stellingen van Roden Supermarkt begrijpt de kantonrechter evenwel dat het absolute minimum van 28 uur per week niet zozeer is ingegeven door de hoeveelheid werkzaamheden die de HR-adviseurs van Maripaan Groep samen moeten verrichten, maar meer door de tijd die een HR-adviseur per week binnen de organisatie werkzaam moet zijn om voldoende op de hoogte te blijven van ontwikkelingen over het personeel, het beleid en projecten, om de noodzakelijke relatie op te bouwen en onderhouden met onder meer de managers van de supermarkten en om voldoende mogelijkheden te hebben gesprekken met personeel in te plannen. Gelet op de aard van het werk van een HR-adviseur komt het de kantonrechter aannemelijk voor dat 8 uur werken in de week hiervoor te beperkt is. Zoals Roden Supermarkt terecht stelt, zou het bijwonen van alle structurele overleggen al een kwart van de werktijd van werknemer in beslag nemen. De kantonrechter neemt verder in aanmerking dat niet gesteld of gebleken is dat werknemer, die nog twee andere werkgevers heeft, voor meer dan 8 uur, laat staan voor 28 uur per week in de functie van HR-adviseur zou kunnen en willen werken. Gezien het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat er met de functie van HR-adviseur wel een herplaatsingsmogelijkheid is, maar dat het niet in de rede ligt dat Roden Supermarkt die herplaatsingsmogelijkheid benut. Dat deze functie niet aan werknemer is aangeboden maakt dan ook niet dat Roden Supermarkt niet aan haar herplaatsingsplicht heeft voldaan. Nu verder niet is gebleken van andere functies die passend zijn (te maken) voor werknemer binnen Roden Supermarkt en Maripaan Groep, is de kantonrechter van oordeel dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn in een andere passende functie niet mogelijk is. Nu sprake is van een voldragen a-grond, ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst. Aan werknemer wordt de transitievergoeding toegekend. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:5449

Zaaknummer: K/4302/10754603

Rechters: M. Haisma

Advocaten: D. Lacevic en S. Scheltinga

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering tot wedertewerkstelling algemeen directeur Mach technology staff B.V. afgewezen, gelet op ontbreken vertrouwen in werknemer en de aard van zijn functie.

Feiten

Werknemer is per 6 december 2021 in dienst getreden bij Mach technology staff B.V. (hierna: Mach) in de functie van algemeen directeur. Op 6 januari 2026 is aan werknemer meegedeeld dat Mach de arbeidsovereenkomst met hem wil beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst en dat hij per direct vrijgesteld werd van zijn werkzaamheden. Op 8 januari 2026 heeft Mach hem een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werknemer heeft het aanbod niet aanvaard en vordert een veroordeling van Mach tot wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eis van werknemer wordt afgewezen. Zijn belang bij wedertewerkstelling weegt minder zwaar dan het belang van Mach bij voortzetting van de op non-actiefstelling. Onderkend wordt dat werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst in beginsel recht heeft om te worden toegelaten tot zijn werkplek om zijn functie uit te oefenen. Hierop wordt een inbreuk gemaakt door hem dit te beletten. De op non-actiefstelling levert ook reputatieschade op. Het heeft grote impact op werknemer, nu en mogelijk ook in de toekomst. Hier staat tegenover dat Mach heeft aangevoerd dat haar andere directieleden en de aandeelhouders te kennen hebben gegeven dat er onvoldoende vertrouwen is in een verdere succesvolle samenwerking met werknemer. In de kern is de reden daarvoor - in de visie van Mach - het onder de maat presteren door werknemer, zonder zich hierin te verbeteren, en moeilijke omgang met feedback hierover, wat de verstandhouding en samenwerking onder druk heeft gezet. Er is sprake van een onwerkbaar verhouding. Het indienen van een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is uitgesteld in de hoop hierover met werknemer een regeling te kunnen treffen, aldus Mach. Over dat laatste wordt overwogen dat, op basis van het dossier en wat ter zitting naar voren is gebracht, niet uitgesloten wordt geacht dat een eventueel verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst het beoogde resultaat zal kunnen hebben. Veel is nog onvoldoende duidelijk (onderbouwd) maar ter

zitting is wel naar voren gekomen dat met werknemer gesproken is over tegenvallende resultaten en over hoe dat kan verbeteren. Ook staat vast dat tussen hem en de CEO verschil van inzicht bestaat over de bedrijfsvoering en op welke wijze resultaten moeten worden bereikt. Erkend is dat in oktober 2025 een discussie tussen werknemer en de CEO de gemoederen flink heeft doen oplopen. Verder is aangevoerd dat werknemer in een gesprek met de CEO in december 2025 zelf gevraagd heeft of hij er nog vertrouwen in had. Onvoldoende weersproken is dat werknemer vervolgens boos geworden is toen de CEO antwoordde de samenwerking soms als een worsteling te ervaren, dat werknemer geroepen heeft dat het zo niet meer hoefde voor hem, en daarna weggelopen is. Tegen deze achtergrond wordt aan het belang van Mach om de op non-actiefstelling te handhaven meer gewicht toegekend. Duidelijk is dat op het hoogste niveau bij Mach thans geen vertrouwen bestaat in de samenwerking met werknemer. Dit is niet uitgesproken. Dit vertrouwen op dit hoge niveau als algemeen directeur met de daaraan verbonden grote verantwoordelijkheden is echter van groot belang voor een behoorlijke samenwerking. Daarbij komt dat uit hetgeen werknemer ter zitting heeft verklaard volgt dat hij, ondanks hetgeen hiervoor is overwogen, geen enkel beletsel ziet in verdere samenwerking. Het maakt dat terugkeer van werknemer in zijn functie van algemeen directeur nu niet opportuun is, want als de samenwerking tussen betrokkenen op dit niveau problematisch is, dan doet dit af aan het goed functioneren, wat kan leiden tot verdere problemen voor de onderneming en haar personeel. Of de samenwerking in de toekomst wel weer (goed) mogelijk zal zijn, kan betwijfeld worden, gelet op het opgezegde vertrouwen en omdat, zoals werknemer terecht opmerkt, de situatie zijn reputatie geschaad heeft. De op non-actiefstelling heeft al diffamerende werking gehad, wat met wedertewerkstelling niet meteen weg is. Bij dit oordeel weegt verder in het voordeel van Mach en in het nadeel van werknemer mee dat Mach het loon van € 11.706 bruto per maand is blijven betalen, wat afdoet aan het (spoedeisend) belang van werknemer. Met de loonbetaling zal Mach in beginsel moeten doorgaan zolang het dienstverband voortduurt. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8495

Zaaknummer: 12135126 VV EXPL 26-139

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: Kloet, A. A. Kloet, R. Simons en mr. A. Dagistan

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Gemeenteambtenaar aansprakelijk voor schade na onrechtmatige toewijzing van (z)onderdakwoningen aan familie en vrienden.

Feiten

Werknemer was sinds 1 juni 2003 als ambtenaar in dienst bij de gemeente Rotterdam (hierna: de gemeente), laatstelijk in de functie van coördinator van het team (Z)onderdak. Dat project houdt in dat de gemeente woningen tijdelijk in gebruik geeft aan voormalige dak- en thuislozen. Die woningen huurt de gemeente van verschillende woningcorporaties. De gemeente betaalt de maandelijkse huur en kosten voor gas, water, elektriciteit en gemeentelijke belastingen en sluit gebruiksovereenkomsten met kandidaten, waarin onder meer een verplichting is opgenomen tot betaling van een maandelijkse eigen bijdrage voor het gebruik van de woning. Naar aanleiding van een integriteitsmelding over werknemer dat hij (Z)onderdakwoningen zonder toestemming aan familieleden en kennissen in gebruik had gegeven, is opdracht gegeven aan de Centrale Onderzoekseenheid van de Gemeente (hierna: COE) om een onderzoek in te stellen. De COE heeft op 4 maart 2025 een onderzoeksrapport opgeleverd. De COE concludeert dat werknemer moedwillig acht (Z)onderdakwoningen zonder medeweten van de gemeente buiten de doelgroep heeft toegewezen aan familieleden en kennissen van werknemer. Per brief van 29 april 2025 is werknemer namens de gemeente aansprakelijk gesteld voor de schade die de gemeente als gevolg van het handelen van werknemer heeft geleden. De gemeente baseert haar vordering op onrechtmatige daad in dienstbetrekking (art. 7:661 BW).

Oordeel

De rechtbank is van oordeel dat de gemeente als gevolg van het handelen van werknemer schade heeft geleden en deze schade een gevolg is van de opzet of op zijn minst de bewuste roekeloosheid van werknemer. Werknemer wist dat de woningen niet bedoeld waren voor de personen aan wie hij deze in gebruik heeft gegeven. Verder heeft de gemeente gesteld en heeft werknemer niet betwist dat hij de toewijzing van de woningen buiten de administratie van het project heeft gehouden, een schaduwadministratie bijhield die niet voor collega's inzichtelijk was en er bewust voor zorgde dat er geen eigen bijdragen betaald werden voor de woningen.

Daarmee is sprake van opzettelijke fraude. Werknemer is daarom gehouden de schade te vergoeden die hij de gemeente heeft toegebracht. De rechtbank zal de omvang van de schade schatten, nu deze niet nauwkeurig kan worden vastgesteld (art. 6:97 BW). Uitgangspunt bij de schadebegroting is dat de gemeente in de toestand wordt gebracht waarin zij zou hebben verkeerd indien het onrechtmatig handelen (de schadeveroorzakende gebeurtenis) zou zijn uitgebleven. Dit onrechtmatig handelen betreft – samengevat – het door werknemer uitgeven van acht (Z)onderdakwoningen aan derden buiten de doelgroep. De schadevergoeding wordt vastgesteld op ruim € 380.000, vermeerderd met de wettelijke rente. Verder wordt werknemer veroordeeld tot betaling aan de gemeente van de onderzoekskosten, de kosten voor het leggen van beslag en de proceskosten van de gemeente.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8803

Zaaknummer: C/10/709445 / HA ZA 25-966

Rechters: A.C. Rop

Advocaten: M. Voogt en M.M. de Jonge-Wolff

Wetsartikelen: 6:96 BW, 6:97 BW en 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Nakoming concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat bij niet-nakoming van het concurrentiebeding haar bedrijfsdebet wordt aangetast.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2016 in dienst getreden bij Beter Horen B.V. als audicien in opleiding. Per 1 juli 2018 is werknemer de functie van audicien gaan vervullen en is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een concurrentiebeding en een boetebeding opgenomen. Op 22 september heeft werknemer Beter Horen laten weten dat hij Beter Horen gaat verlaten. Werknemer heeft Beter Horen verzocht om ontheffing van het concurrentiebeding, in die zin dat hij bij X B.V. wilde gaan werken. X. B.V. is een familiebedrijf, gespecialiseerd in op maat gemaakte hooroplossingen. Bij e-mail van 24 september 2025 heeft Beter Horen aangeboden het concurrentiebeding aan te passen van 2 jaar en 25 kilometer naar 1 jaar en 10 kilometer. Werknemer heeft op 29 september 2025 zijn arbeidsovereenkomst met Beter Horen met ingang van 1 december 2025 opgezegd. Beter Horen heeft de opzegging bij brief van 2 oktober 2025 bevestigd en gewezen op het aangepaste concurrentiebeding en het boetebeding. Op 15 december 2025 is werknemer als audicien in dienst getreden bij X B.V. Bij aangetekende brief van 23 december 2025 heeft Beter Horen werknemer gesommeerd zijn werkzaamheden bij X B.V. te plaats Y te staken en heeft zij de contractuele boetes aangewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat op 24 februari 2026 door de kantonrechter in Amsterdam een vonnis in kort geding is gewezen (ECLI:NL:RBAMS:2026:2159) in een procedure tussen Beter Horen en een ex-werknemer die in dienst is getreden van X B.V. bij een vestiging in Amsterdam. Die zaak vertoont opvallend veel gelijkenissen met de zaak die hier voorligt. Omdat de kantonrechter zich vrijwel volledig kan vinden in het oordeel van de kantonrechter in Amsterdam, zal dat oordeel hierna

grotendeels en veelal zelfs integraal worden overgenomen. Vast staat dat het concurrentiebeding voldoet aan de formele eisen van artikel 7:653 lid 1 BW. Vast staat ook dat X B.V. een concurrent is van Beter Horen en dat de vestiging van X B.V. te plaats Y binnen de geografische reikwijdte van het (aangepaste) concurrentiebeding valt. Werknemer heeft dus gehandeld in strijd met het concurrentiebeding door, aansluitend aan zijn arbeidsovereenkomst bij Beter Horen, per 15 december 2025 bij X B.V. te plaats Y in dienst te treden. De kantonrechter is het met werknemer en X B.V. eens dat aan een concurrentiebeding slechts betekenis toekomt voor zover het strekt ter bescherming van het bedrijfsdebiet van de werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Beter Horen voldoende aannemelijk gemaakt dat zij een voldoende zwaarwegend belang heeft. Het is een gegeven dat de markt waarin partijen opereren zeer competitief is. De kantonrechter vindt dat voldoende aannemelijk is geworden dat voor klanten de persoon van de audicien ertoe doet en dat klanten door een vertrouwd gezicht geholpen willen worden. Verder is voldoende aannemelijk geworden dat de functie van audicien meer inhoudt dan alleen het adviseren over en verkopen van hooroplossingen. Beter Horen heeft hiermee in het kader van deze voorlopige voorziening voldoende aannemelijk gemaakt dat zij het risico loopt dat zij klanten verliest door de korte afstand (6,25 kilometer) tussen de locaties van Beter horen en die van X B.V. te plaats Y. De aantasting van het bedrijfsdebiet van Beter Horen is dan ook een gegeven. Anders dan werknemer is de kantonrechter van oordeel dat werknemer niet onbillijk wordt benadeeld. Werknemer kan immers wel als audicien bij X B.V. werken, alleen niet binnen een straal van 10 kilometer vanaf Beter Horen gedurende een periode van één jaar. Er bestaat geen aanleiding om de duur van het door Beter Horen gevorderde verbod te beperken. De conclusie is dat werknemer wordt veroordeeld zijn werkzaamheden voor X B.V. binnen een straal van 10 kilometer vanaf Beter Horen gedurende een periode van één jaar te staken.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:18849

Zaaknummer: K/4502/12159649

Rechters: J.C. Sluymer

Advocaten: B. Willemse, H.W. van Osch, I.H.M. van der Ven en O.A.C.H.M. Spijkers

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Loonvorderingen kamerdame AHR Clean UG toegewezen.

Feiten

Werkneemster is per 1 december 2024 in dienst getreden bij AHR Clean UG (hierna: AHR) in de functie van kamerdame. Over de periode van mei 2025 tot en met oktober 2025 heeft AHR geen loon betaald aan werkneemster, terwijl zij zich toen wel beschikbaar gehouden heeft voor het verrichten van haar werk. Dit is reden geweest voor werkneemster om bij brief van 15 september 2025 de arbeidsovereenkomst met AHR op te zeggen per 1 november 2025. Bij brief van 18 december 2025 heeft werkneemster aan AHR verzocht om aan haar te betalen € 165,26 bruto aan transitievergoeding, € 4.220,25 bruto aan loon over genoemde maanden plus vakantiegeld en een bedrag aan tijdens het dienstverband opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen, alsmede € 2.110,13 bruto aan wettelijke verhoging. AHR heeft deze bedragen niet betaald. Werkneemster vordert de betreffende bedragen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. AHR wordt verstek verleend. AHR heeft geen verweer gevoerd, zodat de kantonrechter uitgaat van de juistheid van het standpunt van werkneemster dat AHR haar loon gedurende een half jaar niet heeft uitbetaald terwijl zij daarop wel recht had omdat zij beschikbaar was voor het verrichten van haar werk. Daarom moet AHR het loon alsnog betalen, te vermeerderen met de wettelijke verhoging zoals bedoeld in artikel 7:625 BW. Dat werkneemster om deze reden de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd is begrijpelijk, want het niet uitbetalen van loon is ernstig verwijtbaar. Dat maakt dat werkneemster ook recht heeft op transitievergoeding. Van de betaling van (de netto-equivalenten van) deze bedragen dient AHR salarisspecificaties te verstrekken, waaraan de verzochte dwangsom wordt verbonden, omdat werkneemster daarbij belang heeft. Ook de incassokosten worden toegewezen, omdat aan alle voorwaarden is voldaan om deze kosten vergoed te krijgen. AHR wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8498

Zaaknummer: 12062027 VZ VERZ 26-177

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: J.F. Cheung

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet werknemer Dienst Justitiële Inrichtingen vernietigd. Onvoldoende de-escalerend optreden door werknemer vormt geen dringende reden, terwijl klap in het gezicht van ingezetene niet is komen vast te staan.

Feiten

Werknemer is per 3 september 2018 in dienst getreden bij de Staat der Nederlanden, Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI). Werknemer is op 6 december 2025 op staande voet ontslagen vanwege een geweldsincident waarbij hij als eerste geweld zou hebben toegepast en niet de-escalerend heeft opgetreden. Het aan werknemer verweten handelen is vastgelegd op camerabeelden die ter zitting zijn bekeken. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag. DJI verzoekt voorwaardelijk ontbinding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de camerabeelden volgt dat werknemer de ingeslotene nadert tot hij dicht bij hem staat, wijzend met de vinger op beperkte afstand. Van werknemer had anders mogen worden verwacht, maar deze vaststelling is onvoldoende om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Werknemer heeft verklaard vanwege de dreigende houding zijn alarmknop te hebben gebruikt, waarop de ingeslotene een slaande beweging maakte. Uit de camerabeelden volgt dat de ingeslotene als eerste sloeg, vervolgens zijn partijen in een worsteling beland. Dat werknemer onvoldoende afstand hield, is hem aan te rekenen, maar niet zodanig dat het een reden voor een ontslag oplevert. De stelling van DJI dat werknemer de ingeslotene in het gezicht heeft geslagen vindt geen steun in de beelden, een dergelijke handeling zou naar oordeel van de kantonrechter zonder meer een dringende reden opleveren. Enige steun kan overigens ook worden gevonden in het ontbreken van verwondingen bij de ingeslotene. Het is moeilijk voorstelbaar dat een aantal slagen in het gezicht geen enkel zichtbaar letsel zou veroorzaken. Maar wat daarvan ook zij, niet is komen vast te staan dat het toegepaste geweld, namelijk de ingeslotene een aantal keren slaan, niet-proportioneel was, zoals werknemer is verweten. Uit de beelden blijkt ten slotte dat het werknemer lukt om op te staan, waarna is te zien dat hij een aantal bewegingen met zijn

rechterbeen maakt in de richting van het bovenlichaam van de ingeslotene. Volgens DJI heeft werknemer zich hierbij schuldig gemaakt aan het schoppen van de ingeslotene terwijl die op de grond lag. Ook voor dit standpunt geldt dat als het zou komen vast te staan, het zonder meer een ontslag op staande voet zou rechtvaardigen. Maar ook dit verwijt vindt geen bevestiging in de beelden. De uitleg van werknemer is dat de ingeslotene zijn been vasthad en dat hij probeerde los te komen. Bestudering van de beelden levert steun op voor deze uitleg. Daarop is namelijk te zien dat werknemer meer achterwaartse bewegingen maakt die passen bij het lostrekken van een been en niet bij het schoppen van een ander. Dat werknemer de ingeslotene heeft geschopt terwijl hij op de grond lag, kan dus evenmin worden vastgesteld. Dat werknemer onjuist zou hebben gerapporteerd is niet komen vast te staan. Dat het onvoldoende de-escalerend optreden door werknemer het vertrouwen van DJI in werknemer zodanig aanpast dat dit reden geeft voor ontslag op staande voet, is onvoldoende vast komen te staan. Het ontslag wordt vernietigd en DJI wordt veroordeeld tot loondoorbetaling. De voorwaardelijke verzoeken van DJI worden afgewezen. DJI wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8472

Zaaknummer: 539 VZ VERZ 26-79 en 12086805 VZ VERZ 26-395

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: mr. E.L. Eijkelenboom en P. Berkhoudt

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

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding toegekend na ontslag op staande voet vanwege kortdurende detentie. High Certified Transport B.V. heeft geen verweerschrift ingediend en heeft de zitting vanwege aanwezigheid derde aanwezigen kort na aanvang verlaten.

Feiten

Werknemer is per 10 november 2025 in dienst getreden bij High Certified Transport B.V. (hierna: HCT) in de functie van chauffeur. Werknemer is op 11 januari 2026 in België aangehouden en gedetineerd, vanwege een nog openstaande straf waartoe hij in 2024 bij verstek was veroordeeld. Op 12 januari 2026 heeft HCT via Whatsapp aan de partner van werknemer laten weten dat werknemer op staande voet werd ontslagen wegens verzuim van werk en het vastzitten. Werknemer is op 15 januari 2026 weer vrijgelaten. In de ontslagbrief die is gedateerd op 15 januari 2026 heeft HCT bevestigd dat de arbeidsovereenkomst per 12 januari 2026 is geëindigd. In die brief heeft HCT tevens aangegeven dat zij de kosten van een door werknemer gevolgde ADR-opleiding en eventuele boetes die werknemer tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden heeft laten ontstaan, zal verrekenen met de eindafrekening. Volgens werknemer is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat er geen sprake was van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Op het moment dat werknemer werd ontslagen, zat hij namelijk pas één dag in detentie en was het nog niet duidelijk waarvoor hij was opgepakt en hoelang deze detentie zou duren. Werknemer was ook niet op de hoogte van de veroordeling bij verstek. Deze detentie was de eerste keer dat hij niet werkte. Er was dus geen sprake van een dusdanige situatie dat niet van HCT gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. Daar komt bij dat het ontslag op staande voet ook niet voldoet aan de formele eisen die de wet aan een dergelijk ontslag stelt. Werknemer verzoekt onder meer een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Namens HCT is een vertegenwoordiger op de zitting verschenen. Toen bleek dat er derden-belangstellenden bij de zitting aanwezig waren, heeft

de vertegenwoordiger direct geëist dat deze de zaal zouden verlaten. Daarbij heeft hij verklaard dat hij er recht op had dat de zaak zou worden behandeld zonder de aanwezigheid van derden. De kantonrechter heeft de vertegenwoordiger erop gewezen dat zittingen in beginsel openbaar zijn en dat dit betekent dat belangstellenden aanwezig mogen zijn. De vertegenwoordiger heeft de zittingszaal vervolgens onmiddellijk verlaten. Behandeling met gesloten deuren kan aan de orde zijn in het belang van de openbare orde of de goede zeden, in het belang van de veiligheid van de Staat, indien de belangen van minderjarigen of de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van partijen dit eisen, of indien openbaarheid het belang van een goede rechtspleging ernstig zou schaden. De vertegenwoordiger heeft geen uitzonderingsgrond aangevoerd voor behandeling achter gesloten deuren en de kantonrechter heeft daarvoor ook geen aanleiding gezien. De kantonrechter heeft daarom tijdens de zitting besloten dat er geen aanleiding is om af te wijken van de hoofdregel om de zitting in het openbaar te laten plaatsvinden. De mondelinge behandeling is vervolgens voortgezet. HTC heeft hierdoor ter zitting geen verweer gevoerd en heeft ook geen verweerschrift ingediend. Het enkele feit dat werknemer gedetineerd was en daardoor zijn werk verzuimde, is niet op zichzelf al voldoende voor een ontslag op staande voet. Bijkomende omstandigheden die het ontslag kunnen rechtvaardigen zijn door HCT niet gesteld en ook overigens niet gebleken. Werknemer heeft onweersproken verklaard dat hij HCT nog dezelfde dag heeft geïnformeerd over zijn detentie en dat op dat moment en op de dag van ontslag op staande voet één dag later bij HCT en werknemer niet bekend was waarom werknemer was gedetineerd en hoelang de detentie zou duren. Van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt, was dan ook geen sprake. HCT heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer gelet hierop niet rechtsgeldig opgezegd. De kantonrechter wijst een billijke vergoeding ter omvang van één maandsalaris toe. Ook de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding worden toegewezen. Ook de overige loonvorderingen van werknemer worden, met de wettelijke verhoging en wettelijke rente, toegewezen. HCT wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:8550

Zaaknummer: K/4104/12136700

Rechters: H. de Jong

Advocaten: B. Jurgens

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

RECHTSPRAAK

Geen schorsing van relatie- en concurrentiebeding bij indiensttreding bij directe concurrent.

Feiten

Werkneemster is tot 1 januari 2026 in dienst geweest bij werkgever. In de arbeidsovereenkomst is een relatie- en concurrentiebeding opgenomen dat haar gedurende twaalf maanden na het einde van het dienstverband verbiedt om zakelijke contacten te onderhouden met relaties van werkgever en om werkzaam te zijn bij een gelijksoortige of concurrerende onderneming. Na het einde van haar dienstverband wil werkneemster in dienst treden bij een directe concurrent van werkgever. Deze concurrent is opgericht door drie voormalige werknemers van werkgever, is gevestigd op korte afstand van werkgever en heeft inmiddels een groot aantal klanten van werkgever overgenomen. Werkgever weigert toestemming voor indiensttreding. Werkneemster vordert daarop in kort geding primair schorsing van het relatie- en concurrentiebeding, zodat zij bij de concurrent kan gaan werken, dan wel beperking van het relatiebeding. Subsidiair verzoekt zij een vergoeding wegens de belemmering die het beding oplevert.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen aanleiding bestaat om het relatie- en concurrentiebeding te schorsen. In een kort geding kan een dergelijk beding slechts worden geschorst indien voldoende aannemelijk is dat de bodemrechter het zal vernietigen. Daarvan is in dit geval geen sprake. Werkgever heeft een zwaarwegend belang bij handhaving van het beding. De concurrent is opgericht door voormalige werknemers van werkgever, heeft reeds een aanzienlijk deel van zijn klantenbestand overgenomen en werkneemster was voor veel klanten het aanspreekpunt. Bovendien blijkt uit haar eigen verklaringen dat zij bereid was mee te werken aan de overstap van klanten naar de concurrent. Het relatie- en concurrentiebeding strekt juist ter bescherming van dit bedrijfsbelang. Ook is geen sprake van een onbillijke benadeling van werkneemster. Hoewel zij na haar ontslag nog geen nieuwe baan heeft gevonden, acht de kantonrechter aannemelijk dat dit niet uitsluitend het gevolg is van het concurrentiebeding. Werkneemster heeft zelf verklaard dat zij alleen werk zoekt

waarbij zij haar hond kan meenemen of vanuit huis kan werken. Volgens de kantonrechter kan deze persoonlijke voorwaarde potentiële werkgevers afschrikken en vormt deze eerder de oorzaak van haar beperkte arbeidsmarktkansen dan het relatie- en concurrentiebeding. Omdat het beding in stand blijft, bestaat evenmin grond voor toekenning van een vergoeding op grond van artikel 7:653 lid 5 BW. De vorderingen van werknemster worden afgewezen en zij wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8449

Zaaknummer: 12255540 VV EXPL 26-321

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: V. Kortenbach

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vermeende dagdieverij houdt geen stand. Heimelijk onderzoek naar in- en uitloggegevens is in strijd met de AVG en levert onvoldoende bewijs op voor een dringende reden.

Feiten

Werkgeefster EControls Europe B.V. (hierna: EControls) heeft werknemer sinds 2022 in dienst. Werknemer werkt gedeeltelijk thuis. In 2025 spreekt zijn leidinggevende zijn zorgen uit over enkele slordigheden en de ervaren werkdruk, maar tijdens het daaropvolgende beoordelingsgesprek in december 2025 wordt werknemers functioneren positief beoordeeld en ontvangt hij een salarisverhoging. Tegelijkertijd kampt werknemer met een ingrijpende privésituatie omdat zijn partner een behandeling tegen borstkanker ondergaat. EControls staat werknemer mede daarom toe gedeeltelijk thuis te werken. In februari 2026 ontvangt EControls een herinnering van de accountant over openstaande stukken en een herinneringsbrief van het CBS. Naar aanleiding daarvan onderzoekt EControls zonder medeweten van werknemer diens in- en uitloggegevens over een periode van ongeveer viereneenhalve week. Volgens EControls blijkt daaruit dat werknemer 29 uur minder heeft gewerkt dan contractueel was overeengekomen. Op 23 februari 2026 wordt werknemer op staande voet ontslagen wegens het structureel minder werken dan overeengekomen en het daarover niet eerlijk zijn. Werknemer berust in het ontslag, maar betwist dat er sprake is van een dringende reden en stelt dat het heimelijke onderzoek in strijd is met de AVG. Hij verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven, alsmede een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, omdat er geen sprake is van een dringende reden. Allereerst oordeelt de kantonrechter dat EControls

geen gerechtvaardigd belang had om werknemer heimelijk te controleren aan de hand van zijn in- en uitloggegevens. Werknemer hoefde op grond van het thuiswerkbeleid niet te verwachten dat dergelijke controles zouden plaatsvinden en EControls had, gelet op de AVG, eerst het gesprek met werknemer moeten aangaan. Dat geldt temeer nu werknemer eerder melding had gemaakt van een hoge werkdruk en EControls bekend was met zijn persoonlijke omstandigheden. De door EControls aangevoerde redenen – de herinneringen van de accountant en het CBS en de zorgen over thuiswerken – rechtvaardigen een dergelijk ingrijpend onderzoek niet. Daarnaast leveren de resultaten van het onderzoek onvoldoende bewijs op voor de conclusie dat werknemer structureel aanzienlijk minder heeft gewerkt dan overeengekomen. Het onderzoek ziet uitsluitend op de in- en uitloggegevens over een relatief korte periode en daarmee kan niet worden vastgesteld hoeveel uren werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt. Niet uitgesloten is dat werknemer ook offline werkzaamheden heeft verricht. Hoewel werknemer niet voor alle niet-ingelogde uren een afdoende verklaring heeft gegeven, rechtvaardigt een verschil van ongeveer één uur per werkdag gedurende viereneenhalve week niet de zwaarste arbeidsrechtelijke sanctie. EControls had kunnen volstaan met minder ingrijpende maatregelen, zoals een gesprek, waarschuwing of verbetertraject.

Vergoedingen

Omdat er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, heeft werknemer recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en op een transitievergoeding. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding van € 60.000 bruto toe. Daarbij weegt mee dat EControls ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door zonder toereikende grond een heimelijk onderzoek uit te voeren, direct de zwaarste sanctie toe te passen en werknemer zonder voldoende feitelijke basis op staande voet te ontslaan. Dat werknemer kort daarvoor nog positief was beoordeeld en er geen aanwijzingen bestonden dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn op rechtmatige wijze zou zijn geëindigd, speelt eveneens een rol. De kantonrechter wijst daarnaast de vorderingen ter zake van de vakantietoeslag en opgebouwde vakantiedagen toe. De bonusvordering wordt afgewezen omdat deze inmiddels is betaald en de gevorderde pro rata dertiende maand wordt afgewezen, omdat deze geen vast loonbestanddeel vormt. Ook de door EControls toegepaste verrekening van een gefixeerde schadevergoeding wordt ongedaan gemaakt, nu het ontslag op staande voet geen stand houdt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:18633

Zaaknummer: 12156440 \ RP VERZ 26-50366

Rechters: F.A.M. Veraart

Advocaten: F.J. van der Schrier en S.M. Rosier

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding wordt geschorst omdat werkgever onvoldoende aannemelijk maakt dat bescherming van zijn bedrijfsdebet handhaving rechtvaardigt. Ruim relatiebeding wordt beperkt.

Feiten

Werkgeefster Vlieg Makelaars OG B.V. (hierna: Vlieg) exploiteert een makelaarskantoor met meerdere vestigingen. Werkneemster is op 10 oktober 2022 bij Vlieg in dienst getreden als commercieel binnendienstmedewerkster. Bij omzetting van haar arbeidsovereenkomst naar onbepaalde tijd in oktober 2023 zijn een concurrentie-, relatie-, geheimhoudings- en boetebeding overeengekomen. Vlieg heeft daarnaast de kosten van werkneemsters opleiding tot K-RMT-makelaar gedragen. Vanaf februari 2024 vervulde werkneemster de functie van officemanager binnendienst. Per april 2025 is zij als NVM-makelaar gaan werken en hebben partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten, waarin opnieuw een concurrentiebeding met een duur van twee jaar en een straal van vijftien kilometer, alsmede een relatiebeding en boetebeding zijn opgenomen. Voorafgaand aan de ondertekening heeft werkneemster via WhatsApp haar zorgen geuit over het concurrentiebeding, waarop Vlieg onder meer heeft geantwoord dat zij afhankelijk van de situatie beslist of zij een werknemer aan het beding houdt. In februari 2026 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst opgezegd en Vlieg verzocht haar niet aan het concurrentiebeding te houden. Zij wil in dienst treden bij De Graaf & Groot Makelaars (GG), een makelaarskantoor in haar woonplaats, waar zij betere arbeidsvoorwaarden en doorgroeimogelijkheden kreeg aangeboden. Vlieg weigerde het concurrentiebeding prijs te geven en sommeerde werkneemster het beding na te leven. In afwachting van de procedure is werkneemster niet bij GG begonnen en heeft zij sinds 1 april 2026 geen inkomen uit arbeid. Vlieg vordert nakoming van het concurrentiebeding, een verbod om voor GG te werken en betaling van contractuele boetes. Werkneemster verzoekt in reconventie schorsing van het concurrentie-, relatie- en boetebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Concurrentiebeding

De kantonrechter oordeelt dat het concurrentiebeding rechtsgeldig is overeengekomen. Hoewel in de tekst van het beding de woorden "binnen een tijdvak van twee" niet zijn aangevuld met "jaar", is voldoende aannemelijk dat partijen een duur van twee jaar zijn overeengekomen, omdat deze termijn ook in eerdere overeenkomsten en de aanbiedingsbrief was opgenomen. De kantonrechter wijst de vorderingen van Vlieg desondanks af. Vlieg heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij een zwaarwegend belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding ter bescherming van haar bedrijfsdebet. Weliswaar stelt Vlieg dat werkneemster kennis heeft van unieke systemen, commerciële strategieën en werkprocessen, maar zij heeft niet concreet gemaakt welke informatie werkneemster bij een nieuwe werkgever zou kunnen benutten. Daarbij weegt mee dat werkneemster minder dan een jaar als NVM-makelaar werkzaam is geweest, geen managementfunctie had en geen toegang meer heeft tot de interne systemen zodra zij uit dienst is. Ook is voldoende aannemelijk dat GG geen directe concurrent van Vlieg is, omdat beide kantoren zich op een ander marktsegment en werkgebied richten. Verder acht de kantonrechter van belang dat Vlieg een andere makelaar eerder niet aan hetzelfde concurrentiebeding heeft gehouden en dat werkneemster uit de voorafgaande WhatsApp-correspondentie redelijkerwijs mocht afleiden dat Vlieg het beding niet steeds onverkort zou handhaven. Bovendien kunnen de belangen van Vlieg voldoende worden beschermd door het geheimhoudings- en relatiebeding. Ten slotte wordt geoordeeld dat werkneemster door handhaving van het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. Zij is een jonge makelaar die in haar woonplaats wil blijven werken, terwijl zij bij GG een aanzienlijk hoger salaris, een aanbrenghonus en betere carrièreperspectieven krijgt aangeboden. De belangenafweging valt daarom in haar voordeel uit. Het concurrentiebeding wordt geschorst, zodat zij bij GG in dienst kan treden.

Relatiebeding

De kantonrechter oordeelt dat het relatiebeding een uitzonderlijk ruime reikwijdte heeft, zowel wat betreft de duur als de omschrijving van het begrip "relatie". Door de ruime formulering zou werkneemster feitelijk nauwelijks nog bij een ander makelaarskantoor kunnen werken zonder het risico te lopen het beding te overtreden. Daarom wordt het relatiebeding beperkt tot relaties van de vestiging waar werkneemster werkzaam was, waarmee zij in de twaalf maanden voorafgaand aan het einde van het dienstverband daadwerkelijk contact heeft gehad én die in die periode een overeenkomst met Vlieg hadden. Ook wordt de duur beperkt tot twaalf maanden. Voor schorsing van het daaraan gekoppelde boetebeding ziet de kantonrechter geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7080

Zaaknummer: 12176312 \ KK EXPL 26-225

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: P. Chr. Snijders en Q.M.F. Bosker

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Verstek in kort geding. Ondanks tekortkomingen zijdens ABC heeft werknemer zijn werkzaamheden ten onrechte opgeschort. Loonvordering deels toegewezen. ABC dient een schriftelijke arbeidsovereenkomst te verstrekken en zal werknemer moeten aanmelden bij het UWV en de Belastingdienst.

Feiten

Werknemer is per 2021 in dienst getreden bij Auto Service Haarlem B.V. (hierna: ASH). Na 31 december 2024 heeft werknemer zijn werkzaamheden voortgezet onder leiding van ABC Professional B.V. (hierna: ABC). ASH is per 11 juli 2025 ontbonden. Per 1 april 2026 heeft werknemer zijn werkzaamheden voor ABC neergelegd, omdat hij onder meer geen schriftelijke arbeidsovereenkomst had ontvangen en niet bleek te zijn aangemeld bij het UWV en de Belastingdienst. Werknemer vordert in kort geding betaling van (achterstallig) salaris, afgifte van loonstroken en een schriftelijke arbeidsovereenkomst én aanmelding bij de Belastingdienst, het UWV en een pensioenfonds- of verzekeraar. ABC is in deze procedure niet verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De dagvaarding is op de juiste manier betekend, daarom is tegen ABC verstek verleend. De loonvordering tot en met maart 2026 wordt toegewezen, omdat werknemer structureel te weinig loon heeft ontvangen. ABC is hierover de wettelijke verhoging van 50% en wettelijke rente verschuldigd. Voor de vraag of ABC ook het loon en vakantiegeld vanaf april 2026 verschuldigd is, moet eerst worden beoordeeld of werknemer zijn werk terecht heeft opgeschort. Een werknemer mag zijn verplichting tot het verrichten van arbeid alleen opschorten als er sprake is van een tekortkoming door de werkgever die opschorting rechtvaardigt. De kantonrechter is van oordeel dat ABC in strijd heeft gehandeld met de op haar rustende wettelijke verplichtingen door geen jaaropgave, loonstroken en schriftelijke arbeidsovereenkomst te verschaffen én door werknemer niet bij het UWV en de Belastingdienst aan te melden. Deze tekortkomingen leveren op zichzelf echter geen voldoende ernstige grond op om een opschorting van de arbeidsprestaties te rechtvaardigen.

Daarbij is van belang dat de arbeid de kernprestatie van de werknemer vormt, zodat opschorting slechts aan de orde is bij een ernstige tekortkoming (zoals het langdurig uitblijven van loon). Van een dergelijke situatie is hier geen sprake. Werknemer heeft daarom geen recht op loon en vakantiegeld over de periode vanaf 1 april 2026. ABC dient alsnog een schriftelijke arbeidsovereenkomst en jaaropgave te verstrekken. Ook wordt ABC veroordeeld om werknemer aan te melden bij de Belastingdienst en het UWV. Dit alles op straffe van een dwangsom. De buitengerechtelijke incassokosten worden eveneens toegewezen. Niet is gesteld of gebleken dat op ABC de verplichting rust om werknemer aan te melden bij een pensioenfonds of -verzekeraar. Dit gedeelte van de vordering wordt daarom afgewezen. ABC wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:8252

Zaaknummer: 12220627 \ VV EXPL 26-61

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: G. Bloem

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:655 lid 1 BW en 27 juncto 6 Wet op de loonbelasting 1964

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op g-, h- en i-grond afgewezen. Voldragen ontslaggrond ontbreekt en het opzegverbod tijdens ziekte staat aan ontbinding in de weg. Werkgeefster dient re-integratieverplichtingen na te komen.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2021 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van assistent-montagemedewerker. Hij heeft zich op 11 juni 2025 ziek gemeld. De bedrijfsarts blijft gedurende de ziekte aangeven dat werknemer arbeidsongeschikt is en adviseert uiteindelijk een arbeidsdeskundig onderzoek en re-integratie in het tweede spoor. Werkgeefster biedt werknemer in augustus 2025 tevergeefs een vaststellingsovereenkomst aan, omdat de arbeidsrelatie onhoudbaar zou zijn geworden wegens bedrijfseconomische problemen, het gedrag van werknemer en een vermeend strategische ziekmelding. Vanaf november 2025 betaalt werkgeefster gedurende drie maanden geen loon, omdat werknemer in die periode onbetaald verlof zou opnemen om in Portugal te overwinteren. Werknemer startte daarop een kort geding, maar de voorzieningenrechter heeft het gevorderde loon over die periode afgewezen. Wel is werkgeefster in kort geding veroordeeld tot betaling van loon vanaf 1 februari 2026. Ook moet werknemer worden toegelaten tot re-integratiewerkzaamheden. In deze procedure verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de h-grond, subsidiair op de g- en i-grond. Ter onderbouwing daarvan wijst werkgeefster erop dat zich na indiensttreding van werknemer diverse incidenten hebben voorgedaan waardoor de arbeidsverhoudingen in toenemende mate ernstig verstoord zijn geraakt. Daar bovenop komt dat de werkzaamheden in de loop der jaren gewijzigd zijn, waardoor de functie van werknemer niet meer invulbaar is gebleken. Door diverse omstandigheden is werkgeefster daarnaast in financieel zwaar weer komen te verkeren. Werknemer verweert zich tegen de ontbinding en verzoekt onder meer loonbetaling, naleving van de re-integratieverplichtingen. Ingeval de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden, verzoekt werknemer subsidiair een transitie-, cumulatie- en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond én dat het opzegverbod tijdens ziekte aan de ontbinding in de weg staat. Ten aanzien van de h-grond overweegt de kantonrechter dat de aangevoerde omstandigheden feitelijk zien op bedrijfseconomische omstandigheden en een verstoorde arbeidsverhouding. De h-grond is niet bedoeld om een onvoldoende onderbouwde ontslaggrond te repareren. Van een voldragen g-grond is daarnaast ook geen sprake. Een werkgever dient zich in te spannen om de verhoudingen tussen partijen te normaliseren of dat op zijn minst te onderzoeken. De omstandigheid dat werkgeefster dit niet heeft gedaan, vormt dan ook een aanwijzing dat van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding nog geen sprake was. Daarnaast is van belang dat de verstoring duurzaam én van dien aard moet zijn dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bovendien is niet komen vast te staan dat de verstoorde arbeidsverhouding al vóór de ziekmelding bestond, waardoor het opzegverbod van toepassing is. De i-grond faalt bij een gebrek aan ten minste twee niet volledig voldragen ontslaggronden. De tegenverzoeken van werknemer worden gedeeltelijk toegewezen. Werkgeefster wordt veroordeeld tot het verstrekken van een deugdelijke verlofadministratie op straffe van een dwangsom en tot het voldoen aan haar re-integratieverplichtingen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:5328

Zaaknummer: 12160826 \ HA VERZ 26-20

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M.G. Spijker en M. Voogt

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:669 lid 3 BW en 7:671b lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster stelt een week na een eerdere schriftelijke waarschuwing aan de hand van klokregistraties vast dat werkneemster opnieuw te laat was gekomen. Ontslag op staande voet onverwijld gegeven?

Feiten

Werkneemster heeft op 29 mei 2019 een arbeidsovereenkomst gesloten met werkgeefster en is met ingang van 28 augustus 2023 werkzaam als leidinggevend verkoopmedewerkster. Bij brief van 6 februari 2026 heeft werkgeefster werkneemster een officiële waarschuwing gegeven, omdat zij herhaaldelijk te laat op haar werk was verschenen. In de waarschuwing is vermeld dat dit onder meer op 26, 27 en 30 januari en op 2, 3 en 6 februari 2026 het geval was. Werkgeefster heeft daarbij benadrukt dat tijdig op het werk verschijnen een duidelijke verplichting is en dat herhaling tot verdere arbeidsrechtelijke maatregelen kon leiden. Bij brief van 16 februari 2026 heeft werkgeefster werkneemster opnieuw een officiële waarschuwing gegeven. Deze waarschuwing had betrekking op het niet kloppen van pauzes, het veelvuldig onder werktijd gebruiken van de eigen mobiele telefoon en het regelmatig onnodig verblijven op het kassakantoor. Ook is werkneemster verweten dat haar productiviteit op bepaalde dagen laag was en dat zij onder werktijd meerdere malen een spelletje op haar telefoon speelde. Werkgeefster heeft aangekondigd opnieuw met een activiteitenplanning te gaan werken om de productiviteit te verhogen. Op 2 maart 2026 is werkneemster op staande voet ontslagen. Als reden daarvoor heeft werkgeefster genoemd het herhaaldelijk te laat komen, het rondhangen op kantoor en het niet productief zijn tijdens werktijd. Daarbij heeft werkgeefster verwezen naar de eerdere waarschuwingen en vermeld dat werkneemster ondanks deze waarschuwingen op 23 en 24 februari 2026 opnieuw te laat was verschenen. Werkgeefster heeft zich op het standpunt gesteld dat deze gedragingen ieder afzonderlijk en gezamenlijk een dringende reden voor ontslag op staande voet vormden.

Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot betaling van het loon tot het moment waartegen de arbeidsovereenkomst regulier had kunnen worden opgezegd. Volgens werkneemster is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat het niet onverwijld is gegeven. De laatste aan haar verweten gedraging heeft plaatsgevonden op 24 februari 2026, terwijl het ontslag pas op 2

maart 2026 is gegeven. Verder is werknemster op 23 en 24 februari 2026 slechts enkele minuten te laat op het werk verschenen. Dat vormt volgens haar geen dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werkgeefster voert verweer. Voor het geval de kantonrechter zou oordelen dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, verzoekt werkgeefster de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen van werknemster.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemster voorafgaand aan het ontslag op staande voet tweemaal een officiële waarschuwing heeft ontvangen. De waarschuwing van 6 februari 2026 had betrekking op het feit dat werknemster in nog geen twee weken zes keer te laat op het werk was verschenen. Daarmee was werknemster een gewaarschuwd mens. Op tijd op het werk zijn is een wezenlijk onderdeel van een arbeidsovereenkomst. Werknemster heeft op de zitting gezegd dat zij het in het algemeen, ook privé, moeilijk vindt om op tijd te komen en tijden niet goed inschat. Zij heeft wel geprobeerd dit te verbeteren. De kantonrechter wil daar wel van uitgaan, maar nu werknemster zich kennelijk van dit probleem bewust is, had van haar extra inspanning mogen worden verwacht om ervoor te zorgen dat zij na de waarschuwing consequent op tijd op haar werk zou komen. Werknemster had bovendien een leidinggevende functie en moest daarom het goede voorbeeld geven aan het andere personeel. Toch is zij na de waarschuwing nog tweemaal te laat gekomen. Dat het daarbij maar om een paar minuten ging, is in het licht van het voorgaande niet van voldoende belang. De stelling van werknemster dat het ontslag op staande voet niet onverwijd is gegeven, wordt verworpen. Werkgeefster heeft verklaard dat de voorvallen uit de waarschuwingen telkens achteraf werden geconstateerd aan de hand van de geregistreerde in- en uitkloktijden, omdat de directeurs niet altijd in de supermarkt aanwezig waren. De kloktijden werden eenmaal per week nagekeken. Werknemster heeft dit niet weersproken. Ook de aan het ontslag ten grondslag gelegde voorvallen op 23 en 24 februari 2026 zijn achteraf, op 2 maart 2026, aan de hand van de kloktijden geconstateerd. Nu dit een gebruikelijke werkwijze was in de supermarkt en werkgeefster direct na de vaststelling op 2 maart 2026 het ontslag op staande voet heeft verleend, onder gelijktijdige mededeling van de reden, acht de kantonrechter het ontslag in dit geval voldoende onverwijd gegeven.

Het verzoek van werknemster tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt daarom afgewezen, omdat het ontslag rechtsgeldig is. Aan het door werkgeefster voorwaardelijk ingestelde tegenverzoek komt de kantonrechter niet toe. De kantonrechter ziet geen aanleiding voor een proceskostenveroordeling.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:1866o

Zaaknummer: K/4502/12163016

Rechters: N.B. Verkleij

Advocaten: M. Bouman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Na intrekking van de verblijfsvergunning van werkneemster moet werkgever loon tijdens arbeidsongeschiktheid doorbetalen. Verhinderung om te werken primair het gevolg van werkneemsters ziekte en niet van het ontbreken van de vereiste vergunningen.

Feiten

Werkneemster heeft de Jamaicaanse nationaliteit en verbleef in Oekraïne op basis van een tijdelijke verblijfsvergunning. Zij behaalde daar in 2022 haar master algemene geneeskunde en kwam na de Russische invasie van Oekraïne naar Nederland. Werkgeefster is een cosmetische kliniek gespecialiseerd in huidverzorging en injectables. Werkneemster verrichtte vanaf augustus 2022 als zzp'er werkzaamheden voor werkgeefster en werkte daarna via derden bij werkgeefster. Sinds mei 2024 is zij bij werkgeefster in dienst als arts. Werkneemster kreeg in september 2023 een verblijfsvergunning als kennismigrante. De IND liet in april 2025 weten dat werkneemster niet aan de voorwaarden daarvoor voldeed en trok deze vergunning bij beschikking van november 2025 met terugwerkende kracht in. Werkneemster is sinds juni 2025 arbeidsongeschikt. Werkgeefster kondigde in december 2025 een loonstop aan en stopte met terugwerkende kracht vanaf december 2025 met het betalen van loon. Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon vanaf december 2025 tot maart 2026 en hervatting van de loonbetalingen zolang zij arbeidsongeschikt is en, vanaf haar volledige arbeidsgeschiktheid, hervatting van het volledige loon. Daarnaast vordert zij de wettelijke verhoging, afgifte van de bijbehorende loonstrook, wettelijke rente, buitengerechterlijke incassokosten, proceskosten en uitvoerbaarverklaring bij voorraad. Werkneemster stelt dat zij sinds juni 2025 arbeidsongeschikt is en daarom recht heeft op loon tijdens ziekte. Volgens haar is het niet redelijk dat werkgeefster haar sinds december 2025 geen loon meer betaalt omdat het in haar risicosfeer zou liggen dat zij geen verblijfs- en tewerkstellingsvergunning heeft en niet als kennismigrante in aanmerking komt omdat zij nog niet BIG-geregistreerd is. Zij heeft geen inkomsten meer terwijl haar vaste lasten doorlopen. Werkgeefster stelt dat werkneemster verhinderd is om te werken omdat zij niet meer beschikt over een verblijfsvergunning, tewerkstellingsvergunning en BIG-registratie. Het ontbreken van deze vereiste vergunningen en registratie behoort volgens werkgeefster in redelijkheid voor rekening van werkneemster te

komen. Werkneemster kan de werkzaamheden waarvoor zij is aangenomen hoe dan ook niet verrichten en werkgeefster mag haar zonder de vereiste vergunningen niet te werk stellen.

Oordeel

De kantonrechter acht het spoedeisend belang van werkneemster gegeven. Werkneemster heeft voldoende toegelicht dat zij haar inkomsten nodig heeft voor haar levensonderhoud en vaste lasten. Werkneemster viel in Nederland onder de Richtlijn tijdelijke bescherming. Als derdelander met een tijdelijke Oekraïense verblijfsvergunning mocht zij daardoor tijdelijk in Nederland verblijven en werken zonder afzonderlijke verblijfs- of tewerkstellingsvergunning. Nadat deze bescherming voor derdelanders eindigde, moest werkneemster over een geldige verblijfs- en arbeidsrechtelijke titel beschikken. Haar verblijfsvergunning als kennismigrante is met terugwerkende kracht ingetrokken omdat zij niet aan de voorwaarden voldeed. Voor een verblijfsvergunning als kennismigrant in de individuele gezondheidszorg is een BIG-registratie vereist. Werkneemster beschikt daar niet over en partijen zijn het erover eens dat dit een langdurig traject is. Werkneemster beschikt daarom niet meer over een geldige titel om in Nederland te verblijven en te werken. Vast staat dat werkneemster vanaf juni 2025 wegens ziekte haar werkzaamheden niet kan verrichten en in beginsel recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte. Werkgeefster stelt dat de verhindering om te werken niet door de ziekte van werkneemster wordt veroorzaakt, maar door het ontbreken van de vereiste vergunningen en BIG-registratie. De kantonrechter volgt werkgeefster slechts ten dele. De primaire reden dat werkneemster de overeengekomen arbeid op dit moment niet kan verrichten, is gelegen in haar ziekte en niet in het wegvallen van de tijdelijke bescherming of het intrekken van haar verblijfsvergunning. Werkneemster was al ziek voordat de IND haar verblijfsvergunning introk. De bedrijfsarts heeft daarna teruggekoppeld dat haar beperkingen nog steeds aanwezig waren en behandeling nog moest worden opgestart. Werkneemster was toen volledig arbeidsongeschikt en gesteld noch gebleken is dat dit inmiddels anders is.

Dit betekent dat werkgeefster tot het moment waarop werkneemster fysiek weer in staat wordt geacht het werk te hervatten, aan haar wettelijke loondoorbetalingsverplichting moet voldoen. Vanaf dat moment komt de verhindering om te werken in redelijkheid voor rekening van werkneemster, omdat zij niet meer over de daarvoor benodigde vergunningen beschikt. De wettelijke verhoging en de daarmee samenhangende loonstrook worden afgewezen. Beide partijen zijn geconfronteerd met ingewikkelde regelgeving en niet is gebleken dat werkgeefster zonder meer had moeten begrijpen dat in deze omstandigheden loon moest worden doorbetaald. De wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten worden wel toegewezen. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster omdat zij in belangrijke mate ongelijk krijgt. Het vonnis wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard. Het door werkgeefster gestelde restitutierisico, omdat werkneemster Nederland mogelijk moet verlaten,

is onvoldoende om hiervan af te wijken. Tegenover dit risico staat het zwaarwegende belang van werkneemster bij betaling van loon, welk belang in dit geval het zwaarst weegt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:7803

Zaaknummer: 12152142 VV EXPL 26-160

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: M. van Wijk-Van den Berg en I.C.M.C. de Henriquez-van Wetering

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Mondelinge beschikking. Tussen partijen is in geschil of de arbeidsovereenkomst is geëindigd, en zo ja op welke manier. Alsnog ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2025 in dienst getreden bij Genuine Security Services B.V. (hierna: Genuine Security), op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zij werkt(e) 40 uur per week, tegen een loon van € 10.023,03 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag. Tussen partijen is in geschil of de arbeidsovereenkomst geëindigd is, en zo ja op welke manier. Vast staat dat tijdens een gesprek op 20 februari 2025 op emotionele wijze door partijen is gecommuniceerd is. Werkneemster heeft in dat verband op diezelfde dag een Whatsapp-bericht verstuurd waarin zij heeft geschreven “Je krijgt vandaag mijn ontslagbrief”. De vraag is of dit moet worden gezien als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die gericht is op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat zowel werkneemster als Genuine Security de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd, zodat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. Duidelijk is dat het gesprek (zeer) emotioneel en kort was, ongelukkig is ingeleid en dat Genuine Security meteen ter zake kwam over de afwikkeling van het een en ander. Werkneemster stond daarbij in haar eentje tegenover drie collega's. Werkneemster heeft niet rechtsgeldig ontslag genomen. Haar WhatsApp-bericht (“Je krijgt vandaag mijn ontslagbrief”) werd verzonden tijdens een zeer emotionele situatie en vormde geen duidelijke en ondubbelzinnige opzegging. Genuine Security heeft onvoldoende onderzocht of werkneemster daadwerkelijk wilde opzeggen. Daarmee voldeed Genuine Security niet aan haar onderzoeksplicht. Werkneemster betoogt dat Genuine Security de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd zodat zij recht heeft op een stevige vergoeding. De kantonrechter gaat daar niet in mee. Uit de stukken blijkt onvoldoende dat Genuine Security de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Aangezien partijen de arbeidsovereenkomst niet hebben opgezegd, duurt deze nog voort. Partijen zijn het erover eens dat de

arbeidsovereenkomst moet eindigen op de g-grond. De arbeidsovereenkomst eindigt op 7 augustus 2026 onder toekenning van de transitievergoeding. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend, omdat Genuine Security niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7403

Zaaknummer: 12249971 \ EA VERZ 26-639

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: A.P. Jhanjhan en S. Heijerman

Wetsartikelen: 7:626 BW, 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden omdat werknemer ondanks herhaalde waarschuwing en loonmaatregelen zonder geldige reden onvoldoende meewerkte aan zijn re-integratie.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2022 in dienst bij Stichting Pro Persona Holding (hierna: Pro Persona), laatstelijk als begeleider. Werknemer heeft zich op 8 mei 2024 ziekgemeld. Op 17 juli 2024 heeft een bezoek aan de bedrijfsarts plaatsgevonden. Op het vervolgspreekuur van 23 september 2025 is werknemer niet verschenen. Bij brief van 9 oktober 2024 heeft Pro Persona aan werknemer een officiële waarschuwing gestuurd. Werknemer wordt daarin erop aangesproken dat hij ondanks het advies van de bedrijfsarts geen contact met Pro Persona onderhoudt. Pro Persona heeft hem verzocht om uiterlijk donderdag 10 oktober 2024 contact met haar op te nemen, bij gebreke waarvan het loon per direct opgeschort zou worden. Dit is niet gebeurd, omdat werknemer zich daarop bij Pro Persona heeft gemeld. Op 18 december 2024 is werknemer verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts. Het advies van de bedrijfsarts was dat werknemer in de daaropvolgende twee weken eenmaal koffie zou komen drinken op het werk. Daarna zou hij gedurende een half uur per week passende werkzaamheden kunnen verrichten, welke in onderling overleg met Pro Persona konden worden opgebouwd. Bij brief van 4 februari 2025 heeft Pro Persona werknemer erop gewezen dat hij niet meewerkt aan zijn re-integratieverplichtingen, reden waarom zij het loon per direct zou opschorten. Omdat een reactie van werknemer uitbleef, heeft Pro Persona het loon van februari 2025 opgeschort. Bij brief van 5 maart 2025 heeft Pro Persona aan werknemer meegedeeld dat hij zich niet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen en dat zij daarom het loon zou stopzetten. Pro Persona heeft op 15 april 2025 bij het UWV een deskundigenoordeel aangevraagd over de re-integratie-inspanningen van werknemer. Nadat Pro Persona op 21 juli 2025 had geprobeerd om de arbeidsovereenkomst met werknemer via een vaststellingsovereenkomst te beëindigen, heeft werknemer te kennen gegeven dat het niet mee willen werken aan re-integratie hem onbekend was en dat hij altijd een goede reden had voor een afzegging van een afspraak namelijk overmacht of het lichamelijk niet daartoe in staat zijn. Op de spreekuren bij de bedrijfsarts, die op 4 september 2025 en 30 oktober 2025

zouden plaatsvinden, is werknemer niet verschenen. In het deskundigenoordeel dat op 3 oktober 2024 werd afgegeven heeft het UWV geoordeeld dat werknemer onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht. Naar aanleiding van het deskundigenoordeel heeft Pro Persona op 4 november 2025 opnieuw geprobeerd om de arbeidsovereenkomst met werknemer via een vaststellingsovereenkomst te beëindigen. Vervolgens hebben partijen in de periode van november 2025 tot en met februari 2026 gecommuniceerd over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar geen overeenstemming bereikt. Pro persona verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer en voor recht te verklaren dat zij geen transitievergoeding verschuldigd is vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door Pro Persona naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op. In de wetsgeschiedenis wordt het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door de werknemer als bedoeld in artikel 7:660a BW als voorbeeld voor een e-grond genoemd. Pro Persona heeft voldoende onderbouwd dat werknemer zonder deugdelijke grond geen gehoor heeft gegeven aan de herhaalde verzoeken van Pro Persona om zijn re-integratieverplichtingen als bedoeld in artikel 7:660a BW na te komen. Zij heeft hem gewezen op de gevolgen van het niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen en heeft vervolgens een loonopschorting en loonstop toegepast vanwege het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen. Dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn, wordt onderschreven door het deskundigenoordeel van het UWV van 3 oktober 2025, waaruit ook volgt dat de verzekeringsarts van mening is dat werknemer zonder geldige reden geen gehoor heeft gegeven aan oproepen van Pro Persona om mee te werken aan zijn re-integratie en dat hij dan ook onvoldoende inspanningen heeft verricht. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij wel aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan, maar heeft geen onderbouwing overgelegd waaruit zijn re-integratie-inspanningen zouden kunnen blijken. Het verweer van werknemer wordt dan ook verworpen. Verder staat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer in de weg. In het licht van wat hiervoor is overwogen, is de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, zodanig dat van Pro Persona niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Uit de memorie van toelichting volgt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer gaat om bijvoorbeeld de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat. De kantonrechter is van oordeel dat deze situatie hier aan de orde is. Er is naar het oordeel van de

kantonrechter dan ook sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer en hij heeft zodoende geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:5462

Zaaknummer: 12143708 \ HA VERZ 26-51

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: C. Cengiz

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 BW, 7:671b BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet omdat werkneemster op 31 januari 2026 vóór sluitingstijd rond 23.15 uur het werk heeft verlaten zonder dit te hebben gemeld en ook zonder dat zij hiervoor toestemming had.

Feiten

Werkneemster is sinds 12 of 13 november 2025 in dienst bij Tatli Utrecht B.V. (hierna: Tatli). Tatli houdt zich bezig met de verkoop van taarten. Op 2 februari 2026 is werkneemster op staande voet ontslagen omdat zij op 31 januari 2026 rond 23.15 uur het werk heeft verlaten zonder dit te hebben gemeld en ook zonder dat zij hiervoor toestemming had. Werkneemster verzoekt in deze procedure om vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van haar loon. Volgens werkneemster klopt het dat zij op 31 januari 2026 het werk eerder heeft verlaten. Zij had kort daarvoor telefonisch contact waardoor zij emotioneel was geraakt en dat zij als bedreigend en intimiderend heeft ervaren. Uit de stukken en de toelichting tijdens de zitting is duidelijk geworden dat de winkel van Tatli tot middernacht geopend is en dat het tot aan sluitingstijd druk kan zijn in de winkel. Ook na sluitingstijd moeten er nog werkzaamheden worden gedaan in de winkel, zoals opruimen. Op 2 februari 2026 heeft er tussen partijen een gesprek plaatsgevonden en in dat gesprek heeft werkneemster haar excuses aangeboden en aangegeven dat ze uit emotie die avond is vertrokken. Tatli heeft desondanks besloten haar op staande voet te ontslaan.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Tatli met een ontslag op staande voet te ver is gegaan. Werkneemster heeft weliswaar niet goed gehandeld door eerder van haar werk te vertrekken zonder toestemming en zonder dit te melden, maar dit gedrag rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Andere maatregelen waren passender geweest, zoals het geven van een waarschuwing. In het gesprek van 2 februari 2026 bleek dat werkneemster zich bewust was van het feit dat ze niet juist had gehandeld en heeft ze ook haar excuses aangeboden. De kantonrechter is daarom van oordeel dat er geen sprake is van een dringende reden. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt toegewezen. Partijen zijn het erover eens dat werkneemster in dienst is getreden bij Tatli op basis van een

arbeidsovereenkomst voor de duur van zeven maanden. Met een indiensttreding op 12 of 13 november 2025 betekent dit dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 12 of 13 juni 2026. Tot deze periode heeft werkneemster dan ook recht op haar loon. Omdat de arbeidsovereenkomst in juni 2026 van rechtswege is geëindigd wordt het verzoek om wedertewerkstelling afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4505

Zaaknummer: 12164262 UE VERZ 26-130 LvdH/1470

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: D.F. Oberman en J.A. Noordam

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:610b BW, 7:625 BW en 7:677 en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding toegewezen. Aan de arbeidsovereenkomst is geen rechtsgeldig einde gekomen zodat de loonbetalingsverplichting van werkgever doorloopt.

Feiten

Werknemer is in 2022 in loondienst getreden van werkgever, in de functie van medewerker bediening in de (streetfood)winkel van werkgever. Werknemer heeft gevorderd dat werkgever hoofdelijk wordt veroordeeld (achterstallig) loon aan werknemer te betalen, met nevenvorderingen. Werknemer heeft aangevoerd in loondienst van werkgever te zijn en geen loon meer te hebben ontvangen. Werkgever heeft aangevoerd dat hij heeft geprobeerd een uitkering voor werknemer te regelen omdat de winkel waarin werknemer werkte, stopte. Werkgever heeft werknemer daartoe een brief verstrekt met daarin een onjuiste, maar voor werknemer gunstige ingangsdatum van zijn dienstverband. Werkgever heeft werknemer aangeraden met die brief een werkloosheidsuitkering aan te vragen bij het UWV. Van een ontslag met wederzijds goedvinden of een ontslag na een verkregen ontslagvergunning voor werkgever is geen sprake geweest.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit wat werkgever heeft aangevoerd volgt dat aan de arbeidsovereenkomst geen rechtsgeldig einde is gekomen en dat de loonbetalingsverplichting van werkgever dus doorloopt. Werknemer is niet verplicht in te stemmen met een regeling zoals werkgever die heeft voorgesteld. Wat werknemer aan (achterstallig) loon heeft gevorderd is dan ook toewijsbaar. Omdat loonbetaling is uitgebleven is over de onbetaald gebleven loonbedragen de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW verschuldigd. De kantonrechter matigt die verhoging tot 10%, mede omdat de winkel inmiddels is gesloten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:18661

Zaaknummer: 12232416

Rechters: A.J. Japenga

Advocaten: I Atay

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Overgang van onderneming. Werknemer was niet verplicht om voor de overgang een nieuwe arbeidsovereenkomst met zijn werkgeefster te tekenen.

Feiten

Werknemer is op 24 maart 2024 in dienst getreden bij schildersbedrijf X en is sinds 16 juli 2024 arbeidsongeschikt. Op 14 oktober 2025 heeft werkgeefster aan werknemer een arbeidsovereenkomst aangeboden. Werknemer is daarmee niet akkoord gegaan. Op 4 maart 2026 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 31 december 2025. In haar brief heeft werkgeefster hierover onder meer vermeld: *“Het schildersbedrijf is met ingang van 31-12-2025 uitgeschreven bij de Kamer van Koophandel. Dit betekent dat het bedrijf niet meer bestaat en dus volledig opgeheven is. Aangezien u het niet eens was met ons voorstel om mee over te stappen naar ons nieuwe bedrijf [werkgeefster] BV, bent u op eigen verzoek in dienst gebleven bij [schildersbedrijf X]. Uw contract bij [schildersbedrijf X] is dan ook beëindigd per 31-12-2025 wegens beëindiging van het bedrijf.”*

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Centraal staat de vraag of de arbeidsovereenkomst die werknemer met schildersbedrijf X heeft gesloten, is beëindigd. Op de mondelinge behandeling heeft werkgeefster verklaard dat zij op advies van de boekhouder haar drie bedrijven (een holding, een bv (werkgeefster) en een eenmanszaak (schildersbedrijf X) heeft ondergebracht in één bedrijf. Ook heeft werkgeefster verklaard dat de werknemers van schilderbedrijf X nu voor werkgeefster werken, behalve werknemer, omdat hij niet akkoord is gegaan met de nieuwe arbeidsovereenkomst. Tot slot heeft werkgeefster verklaard dat de werkzaamheden bij schildersbedrijf X bestonden uit schilderwerkzaamheden en dat deze werkzaamheden nu door de werknemers van werkgeefster worden verricht. Door deze omstandigheden is er sprake van een economische eenheid die zijn identiteit (schilderwerkzaamheden) heeft behouden en is voldaan aan de voorwaarden voor een overgang van onderneming. Het gevolg van deze overgang van onderneming is dat de rechten en plichten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst overgaan op de verkrijger, in dit geval werkgeefster. Werknemer was

niet verplicht om hiervoor een nieuwe arbeidsovereenkomst met werkgeefster te tekenen. Zijn arbeidsovereenkomst met schildersbedrijf X is van rechtswege overgegaan op werkgeefster. Met het sluiten van schildersbedrijf X is dan ook geen einde gekomen aan de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6422

Zaaknummer: 12205414 \ AZ VERZ 26-68

Rechters: Bisscheroux

Advocaten: A.G.E. Jaspers

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Gemachtigde wordt niet geweigerd ondanks laakbaar nalaten rond e-mail aan getuige: werknemer oefende ongepaste druk uit op een nog te horen getuige, maar dit levert geen ernstige bezwaren op als bedoeld in artikel 81 Rv.

Feiten

Tussen werkgeefster en werknemer loopt een ontbindingsprocedure over de arbeidsovereenkomst. In die procedure heeft de kantonrechter bij tussenbeschikking van 30 januari 2026 aan werkgeefster opgedragen te bewijzen dat werknemer op 18 augustus 2025 op het kantoor van werkgeefster personen A en B heeft bedreigd met de woorden: 'hier ga jij spijt van krijgen, je weet niet met wie je ruzie zoekt, ik weet zoveel', en vervolgens heeft aangekondigd dat hij de woensdag daarop zou terugkomen en iemand zou meenemen. Namens werknemer heeft mr. Craenen laten weten dat onder meer mevrouw C, werkzaam bij werkgeefster, als getuige zal worden gehoord. Het getuigenverhoor is bepaald op 16 juli 2026. Op 1 mei 2026 heeft werknemer aan C een e-mail gestuurd waarin hij haar informeert dat zij als getuige zal worden opgeroepen, omdat zij een verklaring heeft ondertekend over de gestelde bedreiging. In die e-mail schrijft werknemer onder meer dat hij nooit iemand heeft bedreigd, dat C er volgens hem niet bij was en dat een getuigenverhoor onder ede betekent dat geen meened mag worden gepleegd. Ook wijst hij haar erop dat zij contact kan opnemen met zijn juridisch adviseur, mr. Craenen, als zij meent dat sprake is van een misverstand. Mr. Dornstedt heeft namens werkgeefster de kantonrechter verzocht om mr. Craenen verder te weigeren als gemachtigde van werknemer. Volgens werkgeefster levert de e-mail van werknemer aan C een strafbaar feit op, omdat daarmee zou zijn geprobeerd haar als getuige te beïnvloeden en te bedreigen. Daarbij stelt werkgeefster dat mr. Craenen vooraf van deze actie op de hoogte was en had moeten voorkomen dat de e-mail, althans de gewraakte passages, werd verzonden. Mr. Craenen heeft zich tegen het verzoek verzet.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat artikel 81 Rv de rechter de bevoegdheid geeft om vertegenwoordiging door een gemachtigde die geen advocaat of deurwaarder is te weigeren

indien tegen die gemachtigde ernstige bezwaren bestaan. Uit de toelichting volgt dat van deze bevoegdheid terughoudend gebruik moet worden gemaakt. De door de toelichting genoemde voorbeelden zien onder meer op herhaaldelijk onnodig grievend gedrag, het ten onrechte voeren van een meestertitel, evidente en ernstige ondeskundigheid of het herhaaldelijk verstoren van de normale gang van zaken, eventueel onder bedreiging van geweld.

Van dergelijke situaties is hier geen sprake. Wel neemt de kantonrechter als vaststaand aan dat mr. Craenen vooraf bekend was met het voornemen van werknemer om de e-mail aan C te sturen en dat hij niets heeft gedaan om werknemer ervan te weerhouden die e-mail, althans de gewraakte passages, te verzenden. Mr. Craenen heeft immers niet betwist dat hij vooraf van de e-mail wist en evenmin toegelicht dat hij heeft geprobeerd het verzenden daarvan tegen te houden. Of hij de tekst zelf heeft opgesteld, laat de kantonrechter in het midden.

De kantonrechter oordeelt dat de e-mail verder ging dan een neutrale aankondiging dat C als getuige zou worden opgeroepen. Als dat het enige doel was geweest, had kunnen worden volstaan met de mededeling dát zij zou worden opgeroepen en dat zij een officiële oproeping zou ontvangen. De passages waarin werknemer schrijft dat hij nooit iemand heeft bedreigd, dat C er niet bij was, dat onder ede geen meened mag worden gepleegd en dat zij contact kan opnemen als sprake is van een misverstand, lopen vooruit op haar nog af te leggen verklaring en oefenen druk op haar uit. Dat acht de kantonrechter ongepast. Het had op de weg van mr. Craenen gelegen om te proberen werknemer ervan te weerhouden die passages te laten staan. Dat hij dat kennelijk heeft nagelaten, is laakbaar. Toch is dit gedrag, mede gelet op het terughoudende toetsingskader van artikel 81 Rv, niet ernstig genoeg om mr. Craenen als gemachtigde te weigeren. Het verzoek van werkgeefster wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8168

Zaaknummer: 11893337 VZ VERZ 25-6248

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en R. Craenen

Wetsartikelen: 81 Rv

RECHTSPRAAK

Levering van PIR-detectiesysteem door het eigen bedrijf van werknemers is in strijd met hun concurrentiebeding. Vordering werkgeefster tot staking van deze activiteiten toegewezen in kort geding.

Feiten

Werknemers A en B (hierna: werknemers) zijn respectievelijk per 1 juli 2019 en 9 januari 2020 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgeefster. Werkgeefster is een onderneming die zich bezighoudt met het beveiligen van bouwplaatsen. In de arbeidsovereenkomsten met werknemers is een concurrentiebeding opgenomen dat hen verbiedt gedurende vijf jaren na het einde van de overeenkomst werkzaam te zijn bij een onderneming met activiteiten die soortgelijk, aanverwant of concurrent zijn met die van werkgeefster. Het beding verbindt een boete aan elke overtreding en het voortduren daarvan. In april 2021 hebben werknemers aan werkgeefster een voorstel gedaan om naast hun werkzaamheden voor werkgeefster een eigen onderneming te voeren die timelapse camera's verkoopt (hierna: het bedrijf). In het voorstel is beargumenteerd waarom dit product niet concurreert met de activiteiten van werkgeefster. Werknemers zijn vervolgens begonnen met het bedrijf. Werknemers zijn op respectievelijk 31 juli en 31 augustus 2025 uit dienst getreden bij werkgeefster. Rond uitdiensttreding is gesproken over de werkzaamheden van het bedrijf. Op 21 augustus 2025 heeft werkgeefster hiervan een gespreksverslag gemaild aan werknemers waarop zij niet hebben gereageerd. In dit verslag stonden afspraken over een toekomstige samenwerking, waaronder de afspraak dat het bedrijf niet aan bouwplaatsbeveiliging zou doen. Rond april 2026 constateerde werkgeefster dat het bedrijf van werknemers systemen met PIR-detectie aan een klant ter beschikking heeft gesteld. Werkgeefster heeft werknemers per brieven van 23 april 2026 laten weten dat dit in strijd is met hun concurrentiebeding, en hen gesommeerd onmiddellijk deze en vergelijkbare activiteiten te staken en gestaakt te houden. Werkgeefster vordert in kort geding werknemers te bevelen deze activiteiten te staken, een dwangsom op overtreding daarvan en betaling van een voorschot van de al verbeurde boetes.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft geen spoedeisend belang ten aanzien van de vordering tot betaling van een voorschot op de verbeurde boetes, nu de boetes zien op het verleden. Deze vordering kan dus wachten tot een bodemprocedure. Bij de overige vorderingen is wel sprake van spoedeisend belang. Werkgeefster kan zich niet beroepen op de afspraken die rond de uitdiensttreding van werknemers zijn gemaakt. Deze afspraken voldoen aan de wettelijke definitie van een concurrentiebeding, en zijn dus alleen geldig als die schriftelijk zijn overeengekomen, wat niet is gebeurd. Het concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomsten van werknemers is wel geldig overeengekomen. Het feit dat hun functie is gewijzigd brengt daarin geen verandering, nu de wijziging niet zo ingrijpend was dat het beding opnieuw schriftelijk overeengekomen diende te worden. Het leveren van PIR-detectie door het bedrijf van werknemers is in strijd met het concurrentiebeding. De afspraken die rond de uitdiensttreding zijn gemaakt zijn wel van belang bij de interpretatie van het concurrentiebeding, en werknemers betwisten niet dat deze afspraken zijn gemaakt. Bouwplaatsbeveiliging is daarmee in strijd met het concurrentiebeding. Nu de PIR-systemen dienen tot vaststelling van beweging bij de bouwplaats en meldingen en beelden doorsturen in geval van detectie is daarvan sprake. Werknemers moeten de PIR-systemen verwijderen, en de kantonrechter legt een dwangsom op bij overtreding. Werknemers worden in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 06-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:2766

Zaaknummer: 12253069

Rechters: T.K. Hoogslag

Advocaten: G. Berghuis en mr. M.P.R. van Dalen

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is zonder bericht niet meer op het werk verschenen en reageert niet op verschillende contactpogingen van werkgever. Ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Tussen Fugro Survey B.V. (hierna: Fugro) en werknemer bestaat met ingang van 1 oktober 2012 een arbeidsovereenkomst. Vanaf 31 augustus 2025 is werknemer na afloop van zijn compensatieverlof niet meer op het werk verschenen. Fugro heeft gedurende enkele maanden zonder succes op verschillende momenten en manieren contact met werknemer proberen te krijgen. Toen iedere reactie uitbleef, heeft zij een loonstop aangekondigd en toegepast. Gelet op het voorgaande stelt Fugro dat van haar in redelijkheid niet kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Fugro heeft bij deurwaardersexploot van 4 mei 2026 werknemer opgeroepen om op de mondelinge behandeling van 9 juni 2026 te verschijnen en heeft bovendien aan werknemer een afschrift van het verzoekschrift betekend. Werknemer verschijnt niet ter zitting.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Fugro heeft in september en oktober op meerdere momenten en op verschillende manieren (telefoon, e-mails en Whatsapp-berichten) tevergeefs geprobeerd contact met werknemer te krijgen. Fugro heeft in diezelfde periode ook zonder succes geprobeerd de noodgevalcontactpersoon van werknemer te bereiken. De leidinggevende van werknemer heeft vervolgens een persoonlijk bezoek aan het huisadres van werknemer gebracht, maar de deur werd niet opengedaan. Op 7 november 2025 heeft Fugro een aangetekende brief gestuurd met daarin een schriftelijke waarschuwing. In die brief werd werknemer verzocht om uiterlijk 12 november 2025 weer op het werk te verschijnen, dan wel voor die datum contact op te nemen met zijn leidinggevende. Voor het geval een reactie zou uitblijven, is een loonstop aangekondigd. Op 13 november 2025 heeft Fugro tevergeefs geprobeerd contact te krijgen met werknemer en zijn noodgevalcontactpersoon. Toen wederom elke reactie uitbleef, heeft Fugro een melding gedaan bij het Meldpunt maatschappelijke zorg van de GGD. Medewerkers

van de GGD hebben vervolgens een huisbezoek gebracht aan het adres van werknemer. Als terugkoppeling kreeg Fugro te horen dat werknemer toen heeft gezegd dat hij geen contact meer wil met Fugro en dat hij de GGD heeft verzocht zijn gegevens te verwijderen. De arbeidsovereenkomst is ontbonden per 7 juli 2026 met veroordeling van werknemer in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4321

Zaaknummer: 12145174 EJ VERZ 26-84

Rechters: M.O. Frentrop

Advocaten: A.L. van der Wiel

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsrelatie onder toekenning van een beëindigingsvergoeding.

Feiten

Aan het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden legt werkgeefster ten grondslag dat de arbeidsverhouding duurzaam en onherstelbaar is verstoord en dat herplaatsing van werknemster niet meer mogelijk is. Werkneemster erkent dat de arbeidsverhouding inmiddels is verstoord en ziet ook geen mogelijkheden meer voor herplaatsing.

Oordeel

Gelet op de standpunten van partijen bestaat naar het oordeel van de kantonrechter een redelijke grond voor ontbinding, namelijk een verstoorde arbeidsverhouding. Ook is er geen mogelijkheid tot herplaatsing van werknemster. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst is niet aan werknemster te wijten. De kantonrechter heeft zich er van vergewist dat het verzoek geen verband houdt met het bestaan van een opzegverbod. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 september 2026. Daarbij is rekening gehouden met een minimale opzegtermijn van een maand. Partijen zijn het er ook over eens dat werknemster aanspraak heeft op een beëindigingsvergoeding van € 10.000 bruto. Werkgeefster zal daarom worden veroordeeld tot betaling van die vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4480

Zaaknummer: 12226940 \ ME VERZ 26-60 BW 31650

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: E.W. Kingma

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

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis: geschil over reiskostenvergoeding, tankpas, vakantietoeslag en openstaande vakantie-uren. Onderbewindstelling.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2023 bij werkgever in dienst gekomen als allround systeembeheerder voor 40 uur per week tegen een salaris van laatst € 2.700 bruto per maand. Werknemer ontving naast het salaris elke maand een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van € 401,96 netto. Op 18 of 19 februari 2025 heeft werknemer een tankpas gekregen, waarvan hij gebruik heeft gemaakt. Werkgever heeft de tankpas op 18 juli 2025 geblokkeerd. Op 1 september 2025 is de arbeidsovereenkomst geëindigd. Werkgever heeft geen eindafrekening opgesteld. Werkgever heeft de reiskostenvergoeding voor juni 2025 ingehouden op het salaris van juli 2025, de reiskostenvergoeding voor juli 2025 en augustus 2025 niet betaald en de vakantietoeslag voor juli 2025 en augustus 2025 en de openstaande vakantie-uren niet uitbetaald. De bewindvoerder vordert in deze procedure een verklaring voor recht dat werknemer de tankkosten en reiskostenvergoeding niet mag verrekenen met of mag inhouden op het loon waar werknemer recht op heeft en te bepalen dat werkgever de ingehouden en niet betaalde reiskosten, de achterstallige vakantietoeslag en de openstaande vakantie-uren aan werknemer moet betalen. Werkgever stelt niet gehouden te kunnen worden om zowel de tankkosten als de vergoeding voor woon-werkverkeer aan werknemer te betalen en vordert daarom € 2.811,67 aan door hem te veel betaalde reiskosten terug.

Oordeel

De kantonrechter oordeelde als volgt. De tankkosten komen voor rekening van werkgever omdat werknemer een tankpas kreeg van de werkgever en die gebruikte vanaf februari 2025; werkgever stelde dat de tankpas alleen voor woon-werkverkeer bedoeld was, maar kon niet bewijzen dat hierover duidelijke afspraken waren gemaakt. Werkgever kan daarom de gemaakte tankkosten niet terugvorderen of verrekenen met het loon. De reiskostenvergoeding mag werkgever wel verrekenen omdat werknemer naast zijn salaris een maandelijks reiskostenvergoeding van € 401,96 netto ontving en hij niet zowel de kosten van de tankpas als een volledige reiskostenvergoeding voor dezelfde woon-werkritten kan ontvangen.

Daarom mag werkgever de reiskostenvergoeding over de periode waarin de tankpas beschikbaar was (vijf maanden) verrekenen. Werkgever moet de vakantietoeslag uitbetalen omdat die wel op de loonstrook stond, maar niet daadwerkelijk is uitbetaald. Het aantal openstaande vakantie-uren kan nog niet definitief worden vastgesteld. De kantonrechter stelt werkgever alsnog in de gelegenheid om de verlofadministratie aan te leveren.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4508

Zaaknummer: 12041070 \ MC EXPL 26-9

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: C.J. Roest

Wetsartikelen: 7:632 BW, 7:634 BW, 7:639 BW en 7:641 BW

RECHTSPRAAK

Een chauffeur die pakketten niet aflevert en deze dagen later nog in zijn vrachtwagen heeft liggen, kan rechtsgeldig op staande voet worden ontslagen, maar behoudt wel recht op de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2025 in dienst getreden bij werkgever als chauffeur. Op 7 januari 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer was op dat moment ziekgemeld en niet aan het werk. Bij e-mail van diezelfde datum is het ontslag aan hem bevestigd. De e-mail geeft aan dat werknemer per 5 januari 2026 is ontslagen met als dringende reden dat er in de afgelopen periode veel zaken zijn besproken en werknemer had beloofd dat hij daar verbetering in zou brengen. Daarnaast zijn er veel klachten vanuit de klanten over werknemer. Op 5 januari 2026 heeft werkgever goederen van klanten in de auto aangetroffen die ongeveer een week daarvoor hadden moeten zijn afgeleverd, wat ook duidelijk zichtbaar was op de planning. Als verklaring gaf werknemer dat hij deze pakketten was vergeten af te leveren, wat ongeloofwaardig is en hij ook niet gemeld had aan werkgever. Werkgever neemt dit zeer serieus op en heeft daarom het besluit genomen om het dienstverband per direct te beëindigen. Werknemer legt zich bij het ontslag neer, maar vraagt om een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en een billijke vergoeding met rente. Per 1 mei 2026 heeft werknemer een andere baan gevonden.

Oordeel

De opzegging wordt niet vernietigd omdat er sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. De dringende reden bestaat uit het volgende. Als chauffeur moest werknemer tijdens zijn werkdagen pakketten ophalen en ergens anders afleveren. Op 31 december 2025 is dat niet goed gegaan. Het staat namelijk vast dat werkgever op 5 januari 2026 op en/of nabij de passagiersstoel van de vrachtwagen meerdere pakketten ter waarde van ongeveer € 9.000 in totaal heeft aangetroffen terwijl werknemer deze pakketten op 31 december had moeten afleveren. Volgens werknemer was hij dit vergeten vanwege persoonlijke redenen. Van een chauffeur in de logistieke sector, waar het afleveren van pakketten tot de kernactiviteiten behoort, mag echter worden verwacht dat hij daar zorgvuldiger mee omgaat en dergelijke

fouten niet maakt. Dit geldt temeer omdat er tijdens het relatief korte dienstverband van werknemer klachten over zijn functioneren zijn geuit door klanten. Dit alles maakt dat werkgever een dringende reden had om werknemer op staande voet te ontslaan. Tussen werkgever en werknemer is er geen discussie over dat werkgever heeft voldaan aan de vereisten om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen en de reden voor het ontslag onverwijld aan werknemer te laten weten. De kantonrechter heeft geen reden om daar anders over te oordelen. Omdat het ontslag geldig is, gold voor werkgever geen opzegtermijn. Daarom heeft werknemer geen recht op een vergoeding voor onregelmatige opzegging. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, omdat aan de wettelijke voorwaarden is voldaan en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Er is weliswaar een dringende reden voor ontslag op staande voet, maar de lat voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten ligt hoog en die hoge lat is hier niet gehaald. Hij heeft geen recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:7632

Zaaknummer: 12125667 HA VERZ 26-21

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: A.C.F. Berkhof en B.H. Vader

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 onder c BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Maaltijdbezorgers vallen onder het Pensioenfonds Detailhandel: wie ingrediënten inkoopt, maaltijden bereidt en aan consumenten verkoopt, verkoopt ‘waren’ in de zin van het verplichtstellingsbesluit.

Feiten

De zaak betreft drie maaltijdbezorgondernemingen die als franchisenemer actief zijn onder verschillende formules. Zij bereiden en verstrekken maaltijden aan particuliere klanten, zowel voor directe consumptie ter plaatse, afhaal als bezorging. De ondernemingen hadden geen pensioenvoorziening getroffen, met uitzondering van Spare Rib Express Groningen, die inmiddels onder protest pensioenpremies afdraagt. Het Pensioenfonds Detailhandel heeft de ondernemingen meegedeeld dat zij vanaf hun oprichtingsdatum, althans vanaf een latere relevante datum, verplicht bij het fonds zijn aangesloten. De maaltijdbezorgers betwisten dat zij onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit van het Pensioenfonds Detailhandel vallen. Volgens hen kwalificeren hun activiteiten niet als detailhandel, omdat zij geen ‘waren’ verkopen, maar op bestelling maaltijden bereiden voor directe consumptie. Zij zien hun activiteiten eerder als een vorm van horeca of dienstverlening. Daarnaast stellen zij dat het verplichtstellingsbesluit onvoldoende duidelijk is en in strijd is met het rechtszekerheids- en legaliteitsbeginsel, mede onder verwijzing naar Europese rechtsbeginselen. Zij vorderen onder meer verklaringen voor recht dat het verplichtstellingsbesluit buiten toepassing moet blijven, dat zij niet onder de verplichtstelling vallen en dat het Pensioenfonds Detailhandel onrechtmatig handelt door het besluit jegens hen te handhaven. Ook vorderen zij terugbetaling van betaalde premies. Het Pensioenfonds Detailhandel voert verweer en stelt in reconventie dat de maaltijdbezorgers wél onder de verplichtstelling vallen. Volgens het fonds kopen de ondernemingen producten in, bewerken of bereiden zij die, en verkopen zij die vervolgens aan particuliere klanten. Daarmee oefenen zij detailhandel uit in de zin van het verplichtstellingsbesluit. Het Pensioenfonds Detailhandel vordert daarom onder meer een verklaring voor recht dat de ondernemingen verplicht zijn tot naleving van de statuten en reglementen, waaronder het aanleveren van werknemersgegevens en het betalen van pensioenpremies.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het verplichtstellingsbesluit rechtsgeldig en voldoende duidelijk is. Het besluit is gebaseerd op de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 en voldoet daarmee aan het legaliteitsbeginsel. Ook biedt de tekst van het besluit volgens de kantonrechter voldoende houvast om objectief vast te stellen of een werkgever onder de werkingssfeer valt. Daarbij verwijst de kantonrechter naar eerdere rechtspraak, in het bijzonder het *Domino's*-arrest, waarin is geoordeeld dat onder het begrip 'waren' ook bewerkte of bereide etenswaren vallen en dat de mate of wijze van bereiding daarvoor niet beslissend is.

Bij de uitleg van het verplichtstellingsbesluit past de kantonrechter de cao-norm toe. Dat betekent dat de bewoordingen van het besluit, gelezen in hun context en naar objectieve maatstaven, beslissend zijn. Toegepast op deze ondernemingen leidt dat tot de conclusie dat zij producten inkopen, die bewerken of bereiden en vervolgens als maaltijden aan particuliere klanten verkopen. Dat deze activiteiten door de buitenwereld ook als horeca kunnen worden gezien, maakt niet dat zij buiten de verplichtstelling van het Pensioenfonds Detailhandel vallen. Ook de uitzonderingen op de verplichtstelling helpen de maaltijdbezorgers niet. Zij hebben zelf bevestigd dat zij niet onder het bedrijfstakpensioenfonds Horeca & Catering vallen. Verder hebben zij onvoldoende concreet onderbouwd dat binnen hun ondernemingen het loonbedrag dat ziet op andere activiteiten hoger is dan het loonbedrag dat verband houdt met detailhandel. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat het merendeel van de werkzaamheden samenhangt met de bereiding en verkoop van maaltijden aan particuliere klanten.

De vorderingen van de maaltijdbezorgers worden afgewezen. De kantonrechter verklaart voor recht dat zij onder de werkingssfeer van het Pensioenfonds Detailhandel vallen en vanaf 9 maart 2021, althans vanaf hun latere oprichtingsdatum, verplicht zijn de statuten en reglementen van het fonds na te leven. Dat omvat het aanleveren van werknemersgegevens en het betalen van pensioenpremies. Daarbij sluit de kantonrechter aan bij de door het Pensioenfonds Detailhandel toegezegde coulanceregeling, op grond waarvan de premieplicht niet verder teruggaat dan 9 maart 2021 of de latere oprichtingsdatum en betalingsregelingen mogelijk zijn.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:394

Zaaknummer: 11716850 UC EXPL 25-4618 JH/1050

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: H. van Meerten, K.P.D. Vermeulen en M.W. Minnaard

Wetsartikelen: Pensioenwet