

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 31, 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

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:4921](#) 28-07-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:4717](#) 20-07-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2454](#) 09-06-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2474](#) 19-05-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2453](#) 12-05-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:1553](#) 06-05-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2452](#) 28-04-2026

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2026:1033](#) 16-04-2026

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:3254](#) 11-11-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2569](#) 23-09-2025

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:19580](#) 27-07-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:7700](#) 23-07-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:7347](#) 23-07-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:7586](#) 21-07-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:5808](#) 20-07-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:7452](#) 20-07-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8734](#) 17-07-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:5817](#) 17-07-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8587](#) 16-07-2026
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:19768](#) 16-07-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6887](#) 15-07-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8985](#) 15-07-2026
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4781](#) 15-07-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:5888](#) 15-07-2026
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4560](#) 14-07-2026
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4567](#) 14-07-2026
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:7682](#) 13-07-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8965](#) 10-07-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8771](#) 10-07-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6371](#) 09-07-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6727](#) 09-07-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6526](#) 09-07-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6524](#) 09-07-2026
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6587](#) 08-07-2026
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:6368](#) 08-07-2026
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4206](#) 01-07-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8948](#) 01-07-2026
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:8751](#) 30-06-2026
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:19770](#) 26-06-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8504](#) 26-06-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8945](#) 25-06-2026
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:6098](#) 24-06-2026
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8944](#) 24-06-2026
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:5290](#) 16-06-2026
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:5783](#) 16-06-2026

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8946 10-06-2026

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:28030 04-12-2025

RECHTSPRAAK

Werknemer maakte nooit bezwaar tegen loonstroken blijkens welke vakantietoeslag inbegrepen was in loon, en kan op grond van Haviltex-norm geen aanspraak maken op de arbeidsovereenkomst volgens welke de toeslag boven op het loon kwam. Afwijzing vordering vakantietoeslag.

Feiten

Werknemer is per 1 mei 2025 in dienst getreden bij Pompstation B.V. (hierna: Pompstation). Pompstation heeft werknemer op 11 april 2025 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toegestuurd, die hij op 17 april 2025 ondertekend retour stuurde. Pompstation ondertekende deze overeenkomst niet. Volgens de overeenkomst eindigde het dienstverband van rechtswege op 31 januari 2026, bedroeg het salaris € 3.500 bruto per maand en kwam daar 8% vakantietoeslag bovenop. Pompstation stelt echter dat er sprake was van een foutief concept en dat partijen mondeling een arbeidsovereenkomst tot 1 mei 2026 waren overeengekomen, met een salaris van € 3.500 bruto inclusief vakantietoeslag. De loonstroken vermeldden een salaris van € 3.240,74 en een vakantiegeldcomponent van € 259,26. Werknemer zegt het dienstverband op 26 februari 2026 per mail op tegen 31 maart 2026. Werknemer vordert een aanzegvergoeding, betaling van vakantie- en overuren en vakantietoeslag, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door werknemer ondertekende arbeidsovereenkomst moet als geldende overeenkomst worden aangemerkt. Pompstation heeft niet aangetoond dat werknemer ervan op de hoogte was dat het hem toegestuurde document een foutief concept was. De aanzegvergoeding wordt echter niet toegekend. De verplichting om aan te zeggen ontstond op 31 december 2025, terwijl werknemer zijn verzoekschrift pas op 3 april 2026 indiende. Daarmee is de wettelijke vervaltermijn van drie maanden verstreken en is werknemer niet-ontvankelijk in dit verzoek. Het verzoek om betaling van vakantie- en overuren wordt eveneens afgewezen. Pompstation heeft voldoende onderbouwd dat de niet-opgenomen vakantie-uren bij de eindafrekening zijn uitbetaald. De overuren vielen volgens

de arbeidsovereenkomst binnen de regeling waarbij maximaal 10% meeruren in het salaris zijn inbegrepen. Ook het verzoek om vakantietoeslag wordt afgewezen. Hoewel de schriftelijke arbeidsovereenkomst vermeldt dat vakantietoeslag boven op het salaris wordt betaald, blijkt uit de loonstroken dat werknemer gedurende het hele dienstverband een salaris inclusief vakantietoeslag ontving. Hij heeft daar nooit bezwaar tegen gemaakt. Op grond van de *Haviltex*-maatstaf mocht Pompstation daarom aannemen dat partijen feitelijk een salaris inclusief vakantietoeslag waren overeengekomen. De verzoeken om wettelijke verhoging, wettelijke rente, buitengerechtelijke incassokosten en een specificatie worden eveneens afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7682

Zaaknummer: 12176692

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: S.C. Verlinden

Wetsartikelen: 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft onervaren schooldirecteur niet begeleid na kritiek op functioneren en sloot haar voortijdig buiten, en handelt hiermee ernstig verwijtbaar. Toewijzing ontbindingsverzoek werkneemster en billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is per 1 januari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van directeur basisschool. Voor werkneemster was dit de eerste benoeming als basisschooldirecteur. Hiervoor heeft zij andere functies in het onderwijs vervuld. Binnen enkele weken kreeg werkneemster kritiek op haar functioneren, waarover meerdere gesprekken zijn gevoerd. Vervolgens werd werkneemster arbeidsongeschikt. De bedrijfsarts constateerde dat er sprake was van werkgerelateerde factoren en adviseerde mediation. Werkgeefster stelde echter een interim-directeur aan en vond dat werkneemster na herstel haar functie niet kon hervatten. Werkneemster werd herplaatsing aangeboden, maar zij wilde terugkeren in haar oorspronkelijke functie. Vervolgens werd zij geschorst. Daarnaast startte werkgeefster een wervingsprocedure voor een nieuwe directeur en maakte dit intern bekend. Werkneemster werd verwijderd uit de directeurenapp, groepsapp en mailinglijst en haar toegang tot werkmail en intranet werd geblokkeerd. De bedrijfsarts stelde later een plan van aanpak voor, maar werkgeefster deed daar niets mee. Het UWV oordeelde dat werkgeefster onvoldoende meewerkte aan de re-integratie van werkneemster. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en toekenning van verschillende vergoedingen, waaronder een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Een ontbindingsverzoek van de werknemer moet in beginsel gehonoreerd worden, en nu werkneemster aangeeft geen enkel vertrouwen meer te hebben in voortzetting van de arbeidsovereenkomst is de noodzaak voor ontbinding gegeven. De ontbinding is het gevolg van ernstig verwijtbaar gedrag van werkgeefster. Nu werkneemster geen enkele ervaring had in haar functie vereiste zij extra aandacht van werkgeefster. Gebleken is echter dat

werkgeefster kritiek heeft geuit zonder begeleiding te bieden. Het is begrijpelijk dat werkneemster schrok toen haar werd verteld dat zij over haar toekomst moest nadenken en toen haar werd gevraagd “of zij wel over de professionele kwaliteiten van een schoolleider beschikt”, en deze opstelling van werkgeefster heeft geleid tot de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Het feit dat werkgeefster een gepland gesprek met werkneemster besloot af te zeggen toen werkneemster aangaf haar advocaat mee te nemen naar het gesprek doet de kantonrechter betwijfelen wat de bedoeling van werkgeefster bij dit gesprek was. Verder heeft werkgeefster nooit een verbetertraject opgestart naar aanleiding van het disfunctioneren dat zij bij werkneemster constateerde. Werkgeefster heeft echter besloten werkneemster te schorsen en een wervingsprocedure te beginnen om haar te vervangen, en heeft werkneemster de toegang tot verschillende platforms van communicatie ontzegd. Door dit alles heeft werkgeefster een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie bewerkstelligd. Werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding. Onduidelijk is of het functioneren van werkneemster voldoende zou zijn verbeterd door coaching, zodat de kantonrechter ervan uitgaat dat de arbeidsovereenkomst na 12 maanden rechtmatig kon worden beëindigd. Vast staat dat werkgeefster een ernstig verwijt treft. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal het herstel van werkneemster vermoedelijk stimuleren, waardoor zij gezien haar ervaring in het onderwijs op redelijke termijn aan het werk zal kunnen. Ook ontvangt zij een uitkering zolang zij herstellende is. De billijke vergoeding wordt daarom vastgesteld ter hoogte van € 60.000. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:7347

Zaaknummer: 12164668

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: M.L.M. van de Laar en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Wet flexibel werken. Arbeidsomvang is niet verminderd naar 16 uur. GVB heeft zwaarwegend bedrijfs- en dienstenbelang.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 2004 in dienst bij GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB) als trambestuurder en werkt laatstelijk 20 uur per week. In 2023 heeft werkneemster aangegeven haar arbeidsduur te willen verminderen naar 16 uur per week. Met haar leidinggevende en Formatiebeheer werd hierover gesproken en er leek ruimte te zijn voor een plek in een dergelijk rooster. Door haar ziekmelding en het daaropvolgende re-integratietraject werd deze stap uitgesteld. Na afronding van het traject vroeg werkneemster opnieuw om vermindering van haar arbeidsduur naar 16 uur per week. GVB wees dit verzoek af, maar kwam haar wel tegemoet door haar alleen binnen bepaalde werktijden in te roosteren. Werkneemster heeft vervolgens gesteld dat haar arbeidsduur al van rechtswege was verminderd op grond van de Wet flexibel werken (Wfw) en vorderde aanpassing van haar arbeidsovereenkomst. Daarnaast stelde zij dat GVB eerder had toegezegd dat zij na het Poortwachtertraject in een 16-uursrooster zou kunnen werken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een spoedeisend belang. Hoewel er is gesproken over de urenvermindering oordeelt de kantonrechter dat er geen toezegging is gedaan door GVB dat werkneemster ook daadwerkelijk 16 uur kon gaan werken. De berichten zagen slechts op het meedenken over mogelijkheden en het beschikbaar zijn van een plek in een rooster, maar vormden geen bindende toezegging namens GVB. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsduur niet van rechtswege is verminderd op grond van de Wfw. Het eerste verzoek van werkneemster voldeed niet aan de formele eisen van artikel 2 Wfw, omdat daarin geen gewenste ingangsdatum was opgenomen. Daardoor kon de wettelijke termijn voor automatische aanpassing niet gaan lopen. Dat geen overleg tussen partijen heeft plaatsgevonden, leidt volgens de kantonrechter niet alsnog tot een automatische wijziging van de arbeidsduur. Ten aanzien van het latere verzoek oordeelt de kantonrechter dat GVB voldoende heeft onderbouwd dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen

als bedoeld in artikel 2 Wfw. GVB heeft toegelicht dat een 16-uursrooster voor trambestuurders leidt tot problemen op het gebied van roosterplanning, bedrijfsvoering en veiligheid, omdat bestuurders voldoende rijervaring moeten behouden op verschillende tramtypes en trajecten. Dat andere werknemers wel 16 uur werken, maakt dit niet anders, omdat volgens GVB sprake is van andere situaties. De kantonrechter oordeelt daarom dat GVB het verzoek tot vermindering van de arbeidsduur mocht afwijzen. De vorderingen van werknemers worden afgewezen. Werknemers worden veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7586

Zaaknummer: 12168659

Rechters: mr. H.D. Coumou

Advocaten: S. Halouchi en R.L. Kokhuis

Wetsartikelen: 2 Wfw en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Re-integratiefouten en loonsanctie, maar geen ernstig verwijtbaar handelen. Billijke vergoeding wordt afgewezen. Geen opbouw vakantie-uren derde ziektejaar.

Feiten

Werkneemster is per 19 september 2016 in dienst getreden bij ABN AMRO. Werkneemster viel eind 2016 uit wegens ziekte en re-integreerde in 2017 gedeeltelijk, maar viel daarna opnieuw volledig uit. Het UWV legde ABN AMRO in 2018 een loonsanctie op wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen, maar kende werkneemster uiteindelijk per 15 december 2019 een WGA-uitkering toe, waarbij zij nog 20 uur per week haar eigen werkzaamheden kon verrichten. Deze 20 uur werd de nieuw bedongen arbeid. In juni 2023 viel werkneemster opnieuw uit. Na een nieuwe re-integratieperiode werd zij vanaf november 2024 volledig arbeidsongeschikt geacht. Het UWV oordeelde in 2025 dat zij met terugwerkende kracht vanaf juni 2023 80-100% arbeidsongeschikt was. Na afloop van de 104 weken werd de arbeidsovereenkomst beëindigd per 1 januari 2026. Werkneemster verzoekt onder meer om een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van ABN AMRO, een aanvullende transitievergoeding en betaling van diverse arbeidsvoorwaarden, waaronder het POB-budget en niet-genoten vakantie-uren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor toekenning van een billijke vergoeding moet sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever én een causaal verband bestaan tussen dat handelen en het einde van de arbeidsovereenkomst. Van ernstig verwijtbaar handelen is in deze zaak geen sprake. In de eerste ziekteperiode is sprake van verwijtbaar handelen, maar niet van ernstig verwijtbaar handelen. Hierin dient te worden meegewogen dat het UWV een loonsanctie heeft opgelegd, maar ook dat ABN AMRO altijd het advies van de bedrijfsarts heeft opgevolgd. ABN AMRO heeft erkend dat er tijdens de tweede ziekteperiode fouten zijn gemaakt. Werkneemster verwijt ABN AMRO onder meer dat een UWV-verzuimregisseur en een externe training niet zijn vergoed, geen prikkelarme werkplek, sta-zitbureau en vaste parkeerplaats zijn aangeboden en fouten zijn gemaakt in de

loonadministratie. De kantonrechter oordeelt dat ABN AMRO zich bij de verzoeken om vergoeding van de verzuimregisseur en de training flexibeler had mogen opstellen. Dat is verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Voor de overige verwijten geldt dat onvoldoende is gebleken dat werknemster hierom heeft verzocht of dat deze medisch noodzakelijk waren. De fouten in de loonadministratie leveren evenmin ernstig verwijtbaar handelen op, omdat niet is gebleken van opzet of kwade wil en een deel van de problemen verband hield met beslissingen van het UWV. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen en de gevraagde billijke vergoeding wordt daarom afgewezen. De transitievergoeding wordt wel toegewezen. Het tijdens de ziekte doorbetaalde mobiliteitsbudget moet worden aangemerkt als loon en had daarom moeten worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding. Ook heeft ABN AMRO een rekenfout gemaakt bij de waarderingspremie. Daarnaast heeft werknemster recht op uitbetaling van haar opgebouwde POB-budget, omdat ABN AMRO eerdere redelijke verzoeken om dit budget in te zetten had afgewezen. De kantonrechter wijst de aanspraak op uitbetaling van vakantie-uren over het derde ziektejaar af, omdat artikel 7:634 BW volgens de huidige stand van het recht alleen recht geeft op opbouw en uitbetaling van vakantie-uren over perioden waarin de werknemer recht heeft op loon. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7452

Zaaknummer: 12125374

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: W.M. Hes, mr. drs. P.S. Zweekhorst, L. Mannetje 't en N.A. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:682 lid 1 sub c BW en 7:634 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster deelt klantinformatie en maakt de overstap naar diezelfde klant. Geen onrechtmatige concurrentie, maar wél overtreding van het relatie- en geheimhoudingsbeding: € 20.000 boete.*Feiten*

Werkneemster is op 1 juli 2015 in dienst getreden bij Ecclesia B.V., laatstelijk in de functie van sector leader transport & logistics (accountmanager). In deze functie was zij verantwoordelijk voor verschillende grote klanten, waaronder de PP-Groep. Zij had daardoor intensief contact met deze klant en beschikte over informatie over de assurantieportefeuille, schadeafhandeling en polissen van de PP-Groep. In oktober en november 2024 heeft werkneemster meerdere e-mails aan de PP-Groep gestuurd, waarbij onder meer overzichten van schades en polissen en andere interne documenten werden gedeeld. Op 3 december 2024 heeft de PP-Groep de samenwerking met Ecclesia beëindigd wegens onvrede over de dienstverlening. Daarbij heeft de PP-Groep aangegeven werkneemster te willen overnemen. Ecclesia heeft meegedeeld dat dit gelet op het relatiebeding niet mogelijk was. Werkneemster heeft ontkend betrokken te zijn geweest bij de beëindiging van de samenwerking en stelde geen aanbod van de PP-Groep te hebben ontvangen. Hierna hebben verschillende collega's aan Ecclesia gemeld dat werkneemster hen zou hebben benaderd met plannen om voor zichzelf te beginnen. Werkneemster is hiermee geconfronteerd, maar heeft de beschuldigingen betwist. Zij is vervolgens op non-actief gesteld en heeft haar arbeidsovereenkomst per 1 februari 2025 opgezegd. Bij brief van 20 december 2024, zonder kennis te hebben genomen van de opzegging van werkneemster, bevestigde Ecclesia de op non-actiefstelling wegens het vermoeden dat zij had meegewerkt aan de overstap van de PP-Groep naar een concurrent en kondigde zij een intern en extern onderzoek aan. Werkneemster betwistte de beschuldigingen en werkte slechts gedeeltelijk mee aan het onderzoek door de inloggegevens van haar zakelijke telefoon aanvankelijk niet te verstrekken. Na een kortgedingvonnis verstreekte zij deze alsnog. Na afronding van het onderzoek stelde Ecclesia haar aansprakelijk voor de geleden schade en vorderde zij € 70.000 aan contractuele boetes wegens schending van het relatie- en geheimhoudingsbeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster het relatiebeding en het geheimhoudingsbeding heeft geschonden en veroordeelt haar tot betaling van in totaal € 20.000 aan contractuele boetes. De vordering van Ecclesia tot vergoeding van de schade als gevolg van het vertrek van de PP-Groep wordt echter afgewezen. Allereerst oordeelt de kantonrechter dat een werkgever ook na het einde van de arbeidsovereenkomst een werknemer kan aanspreken op schending van verplichtingen die tijdens (en na) het dienstverband op hem of haar rusten. Het relatiebeding gold niet alleen na afloop van het dienstverband, maar ook tijdens het dienstverband. Werkneemster had haar vertrekplannen met de PP-Groep besproken, verstrekte kort voor de overstap diverse schade- en polisoverzichten en handelde daarmee volgens de kantonrechter in haar eigen belang in plaats van in het belang van Ecclesia. Hiervoor wordt zij veroordeeld tot betaling van een contractuele boete van € 10.000. Daarnaast heeft zij bedrijfsgevoelige financiële en strategische informatie over uitbetalingen aan de PP-Groep gedeeld, waarmee zij het geheimhoudingsbeding heeft overtreden. Ook hiervoor wordt een contractuele boete van € 10.000 toegewezen. Het doorsturen van correspondentie over haar op non-actiefstelling levert geen schending van het geheimhoudingsbeding op, omdat deze geen concurrentiegevoelige informatie bevatte. De gevorderde verklaring voor recht en schadevergoeding worden afgewezen, omdat onvoldoende is aangetoond dat werkneemster het vertrek van de PP-Groep heeft veroorzaakt of dat Ecclesia die schade had kunnen voorkomen. Werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8504

Zaaknummer: 11938792

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: R.M.C. Jansen en P. de Waal

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering werknemer toegewezen. Vordering wedertewerkstelling gelet op over en weer ingediende ontbindingsverzoeken afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 10 juli 2017 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van technical specialist B. Tussen partijen bestond al enige tijd discussie over de urenregistratie van werknemer. Vervolgens heeft in maart 2026 een incident plaatsgevonden tussen partijen. Werknemer heeft toen tweemaal een officiële waarschuwing gekregen en partijen hebben, na gesprekken over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, twee vaststellingsovereenkomsten getekend. Volgens werknemer is er sprake van een wilsgebrek bij de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomsten. Hij heeft een beroep gedaan op de vernietiging van de overeenkomsten. In elk geval heeft hij beide overeenkomsten tijdig herroepen. Er is dus nog steeds een arbeidsovereenkomst. Dat betekent onder meer dat het loon moet worden doorbetaald. Werknemer vordert onder meer achterstallig loon en doorbetaling van loon zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang van werknemer volgt uit de aard van de vordering. Partijen zijn het erover eens dat tussen hen nog steeds een arbeidsovereenkomst bestaat. In dit kort geding wordt in het midden gelaten hoe moet worden gedacht over de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomsten in verband met de werking van artikel 7:670b lid 2 BW. Dit komt aan de orde bij de beoordeling van de verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst die ook zijn ingediend en waarover afzonderlijk zal worden beslist. Artikel 7:628 lid 1 BW schrijft voor dat een werkgever verplicht is het loon te (blijven) voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht, tenzij het niet verrichten van arbeid geheel of gedeeltelijk in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Van dit laatste is niet gebleken. Het is de beslissing van werkgeefster geweest om werknemer, ook na de brief van zijn gemachtigde van 26 maart 2026, niet meer voor het werk op te roepen. Dit betekent dat werkgeefster het loon

van werknemer moet doorbetalen totdat het dienstverband rechtsgeldig is geëindigd. Nu over en weer ontbindingsverzoeken zijn ingediend heeft werknemer onvoldoende spoedeisend belang bij de vordering tot wedertewerkstelling. De vordering tot het weer ter beschikking stellen van een leaseauto, of in plaats daarvan het toekennen een vergoeding daarvoor, wordt afgewezen. In opdracht van werkgeefster is de leaseauto op 31 maart 2026 bij werknemer opgehaald. Werknemer heeft niet meer gewerkt. Zakelijk gezien heeft hij de auto dus niet nodig (gehad). Werknemer stelt dat hij de auto ook privé mocht gebruiken en dat hij dat nu niet meer kan. Dat hij voor het gemis van het privégebruik van de auto een vergoeding wil ontvangen is begrijpelijk maar het ligt dan wel op zijn weg om het bedrag van de gevorderde vergoeding nauwkeurig te onderbouwen (ook met stukken). De enkele verwijzing naar kosten van private lease van een vergelijkbare auto met een einddatum in 2030 is ontoereikend. Omdat een voldoende onderbouwing ontbreekt, wordt deze vordering afgewezen. Hoewel het kort geding had kunnen worden voorkomen als werkgeefster uit eigen beweging de loonbetalingen had hervat, ziet de voorzieningenrechter daarin onvoldoende aanleiding om werkgeefster te veroordelen in de volledige juridische kosten. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8946

Zaaknummer: 12215687 VV EXPL 26-260

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: E.A. Vroege-Scheffers en H. Mouselli

Wetsartikelen: 7:670b lid 2 BW, 7:628 lid 1 BW, 7:625 BW, 233 Rv, 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkneemster na twee jaar arbeidsongeschiktheid toegewezen. Schadevergoeding ter omvang van de transitievergoeding afgewezen nu niet kan worden geoordeeld dat werkgeefster zich niet als goed werkgever heeft gedragen rond de onderhandelingen voor een beëindigingsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is per 1 juli 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van HR-manager en is op 6 maart 2024 uitgevallen wegens ziekte. Op 6 maart 2026 is de loondoorbetalingsverplichting verstreken. Partijen zijn verdeeld over onder meer een aantal onderdelen van de eindafrekening, met name de betaling van de mobiliteitsvergoeding. Volgens werkneemster betreft dit een vaste looncomponent. Er zouden geen afspraken zijn gemaakt over de aanspraak op de vergoeding bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid. Werkgeefster wijst op de autoregeling waarin is vastgelegd dat de leaseauto op eerste verzoek van de werkgeefster moet worden ingeleverd na drie maanden arbeidsongeschiktheid. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zij maakt onder meer aanspraak op een bedrag ter omvang van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De ontbinding wordt uitgesproken. De verzoeken met betrekking tot de vakantiebijslag, verlofuren en tijd-voor-tijd-uren worden als onbetwist toegewezen. De kantonrechter is van oordeel dat de autoregeling waar werkgeefster naar verwijst niet van toepassing is op de mobiliteitsvergoeding. Het is wel zo dat de mobiliteitsvergoeding onder artikel 6 'Auto van de zaak' is opgenomen maar dit betekent niet meteen dat een eventuele autoregeling ook ziet op de mobiliteitsvergoeding. Ook in artikel 17 'Reglementen' waarin is bepaald welke reglementen onderdeel uitmaken van de arbeidsovereenkomst, wordt geen autoregeling genoemd. Uit artikel 6 van de arbeidsovereenkomst blijkt echter expliciet dat het gaat om een vergoeding voor zakelijk gebruik van de privéauto van een werknemer. Van zakelijk gebruik is tijdens de ziekteperiode geen sprake geweest. Feit is dat de vergoeding ziet op door de werknemer te

maken kosten verband houdende met het werk. Nu er geen sprake was van werk, was er derhalve ook geen recht op een dergelijke vergoeding. Daarbij komt dat werkneemster haar reiskosten verband houdende met re-integratie zoals bezoeken aan de bedrijfsarts, mocht declareren. Werkgeefster heeft de vergoeding - in lijn met de autoregeling - niet direct maar na drie maanden van aaneengesloten arbeidsongeschiktheid stopgezet hetgeen alleszins redelijk is te noemen. De conclusie is dat werkgeefster de mobiliteitsvergoeding mocht stopzetten en de verzochte mobiliteitsvergoeding wordt afgewezen.

Tijdens de onderhandelingen over de beëindigingsovereenkomst, waarin een bedrag ter omvang van de transitievergoeding als beëindigingsvergoeding stond opgenomen, heeft werkneemster voorgesteld dat in de finale kwijtingsclausule een uitzondering werd gemaakt voor het geschil over de mobiliteitsvergoeding. In reactie daarop schrijft werkgeefster dat er niets meer gewijzigd wordt en zij de mobiliteitsvergoeding niet verschuldigd is. Zij stelt voor over te gaan tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst. Volgens werkneemster is kort daarop het verzoekschrift ingediend. Werkgeefster wilde niet meewerken aan een einde van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Op 6 maart 2026 is de loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster verstreken en diezelfde dag is in overleg met werkneemster aan haar een vaststellingsovereenkomst toegestuurd strekkende tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit was overigens op verzoek van werkneemster zelf. Er was tussen partijen nog discussie over de mobiliteitsvergoeding. Werkneemster heeft vervolgens op 31 maart 2026 het verzoekschrift strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend, omdat zij per 1 april 2026 een nieuwe baan elders had geaccepteerd (tegen een hoger salaris). Kennelijk was er geen sprake meer van arbeidsongeschiktheid aan de zijde van werkneemster. Gelet op deze gang van zaken kan niet worden geoordeeld dat werkgeefster zich niet als goed werkgever in de zin van artikel 7:611 BW heeft gedragen. Daarom wordt de gevorderde schadevergoeding ex artikel 7:611 BW ter hoogte van de transitievergoeding afgewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8944

Zaaknummer: 12163878 VZ VERZ 26-1486

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: mr. A. Th. de Haan en J.B. Kloosterman

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst gedetineerde werknemer ontbonden op de h-grond, gelet op de aard en ernst van de door hem gepleegde afpersing en bedreiging met een vuurwapen. Geen transitievergoeding toegekend vanwege ernstig verwijtbaar handelen werknemer.

Feiten

Werknemer is per 1 april 2023 in dienst getreden bij werkgeefster. Hij heeft in 2024 een gevangenisstraf opgelegd gekregen voor de duur van vier jaar en zes maanden in verband met afpersing en het medeplegen van diefstal onder bedreiging van een vuurwapen. Sinds oktober 2024 wordt aan werknemer geen loon meer betaald. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet elke detentie levert meteen een geslaagd beroep op de h-grond op. In dit geval zijn de omstandigheden echter zodanig dat een ontbinding gerechtvaardigd is. Werknemer is veroordeeld voor ernstige misdrijven waarvoor een langdurige gevangenisstraf is opgelegd, waardoor hij al sinds juni 2024 niet meer kan werken. De positieve houding van werknemer is hoopgevend, maar doet niet af aan de aard en de ernst van de strafbare feiten en de lange gevangenisstraf. Ook heeft werkgeefster voldoende duidelijk gemaakt dat een terugkeer op de werkvloer niet van haar verlangd kan worden. In de beschutte werkomgeving van werkgeefster werken kwetsbare en beïnvloedbare medewerkers samen, in welk kader werkgeefster het onverantwoord vindt om werknemer te laten terugkeren naar zijn werk. In een situatie als deze speelt het al dan niet kunnen herplaatsen van werknemer geen rol. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en er wordt geen rekening gehouden met de opzegtermijn, nu werknemer is veroordeeld voor ernstige misdrijven waardoor hij het vertrouwen van werkgeefster is kwijtgeraakt. Werkgeefster hoeft geen transitievergoeding aan werknemer te betalen, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen. Werkgeefster is werknemer geen loon (meer) verschuldigd. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8945

Zaaknummer: 12024997 VZ VERZ 25-7318

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: A.J. Wintjes en E. Baldan

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW en 7:673 lid 7 sub c BW

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid: werknemer heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat hij enige schade heeft geleden. Bovendien is het gestelde verband tussen het tillen van de glasplaten en de rugklachten van werknemer te onzeker.

Feiten

Op 2 augustus 2021 is werknemer bij Glashandel Van Es in dienst getreden in de functie van leerling-glaszetter. Op 17 september 2021 heeft werknemer ter uitoefening van zijn werk samen met twee collega's werkzaamheden verricht in een pand te Delft. Op 20 september 2021 heeft werknemer zich door middel van een Whatsapp-bericht ziekgemeld bij Glashandel Van Es. Bij e-mail van 18 augustus 2022 heeft werknemer aan Glashandel Van Es een aansprakelijkstelling verstuurd, waarbij zij werd verzocht om haar aansprakelijkheid voor de door werknemer geleden (letsel)schade te erkennen. In oktober 2024 is werknemer nog steeds in dienst bij Glashandel Van Es en bevindt hij zich in het tweedespoortraject van zijn re-integratie. Per 15 maart 2025 is werknemer weer volledig aan het werk als glaszetter bij Glashandel Van Es. Het salaris van werknemer is tijdens zijn gehele ziekteperiode volledig doorbetaald. Werknemer heeft een verklaring voor recht gevorderd dat Glashandel Van Es aansprakelijk is. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer is tegen het vonnis in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Werknemer vordert dat voor recht wordt verklaard dat Glashandel Van Es aansprakelijk is voor de schade die hij heeft geleden in de uitoefening van zijn werk als glaszetter en dat deze schade nader bij staat moet worden opgemaakt. Vast staat dat werknemer ter zake van zijn werk als glaszetter bij Glashandel Van Es geen inkomensschade heeft geleden. Of werknemer andere schade heeft geleden, heeft hij niet gesteld dan wel onderbouwd. Bij de mondelinge behandeling heeft de advocaat aangegeven dat werknemer inkomsten heeft misgelopen, omdat hij ook als zzp'er werkzaamheden verrichtte, maar enige raming hiervan kon hij niet geven. Voor het overige is alleen verwezen naar de dagvaarding. Het hof is van oordeel dat werknemer hiermee onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij enige schade heeft

geleden. Op dit punt had (inmiddels) meer van werknemer verwacht mogen worden. Het hof is verder van oordeel dat het door werknemer gestelde verband tussen het tillen van de glasplaten en zijn rugklachten te onzeker is. Uit het enige door hem overgelegde (medische) stuk van de radioloog die werknemer op 15 februari 2022 heeft onderzocht, blijkt weliswaar dat werknemer rugklachten (discushernia) heeft, maar niet dat dit mogelijk is veroorzaakt door het tillen van de (te zware) glasplaten tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden een half jaar eerder. Dat meer dan dat nodig is, geldt vooral nu rugklachten (hernia) ook heel goed verschillende en/of meerdere oorzaken kunnen hebben, ook als er sprake is van een blanco medische voorgeschiedenis. Een behoorlijke mate van waarschijnlijkheid dat de rugklachten van werknemer zijn veroorzaakt door het tillen van de glasplaten kan dan ook niet worden vastgesteld. Dit alles betekent dat werknemer onvoldoende heeft gesteld om aansprakelijkheid van Glashandel Van Es aan te kunnen nemen en er daarom geen verwijzing naar de schadestaatprocedure kan volgen. Dit betekent ook dat de vorderingen door de kantonrechter terecht zijn afgewezen en de grieven van werknemer falen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2454

Zaaknummer: 200.341.166/01

Rechters: M. Verkerk, E.I. Mentink en W.H.A.C.M. Bouwens

Advocaten: O. Albayrak en S. Demirci

Wetsartikelen: 7:628 BW en 612 Rv

RECHTSPRAAK

Geen recht op zondagtoeslag tijdens arbeidsongeschiktheid. Cao wijkt niet ten nadele van werknemer af. Geen recht op kort-parttimer-toeslag over zondagtoeslag; deze toeslag wordt berekend over het kale uurloon, niet over het all-in uurloon.

Feiten

Werknemer is op 26 juni 2019 in dienst getreden bij werkgever in de functie van medewerker verkoopklaar. Hij had laatst een arbeidsovereenkomst voor 36 contracturen per vier weken. Op de arbeidsovereenkomst is de VGL-cao van toepassing. In de cao is bepaald dat onder het begrip loon wordt verstaan het brutoloon, vermeerderd met eventuele over- en meeruren en provisie. Toeslagen voor bijzondere uren vallen uitdrukkelijk niet onder dit loonbegrip. Het all-in uurloon bestaat uit het uurloon, verhoogd met ADV, vakantie-uren en vakantietoeslag. De cao bepaalt dat bij werken op zondag een toeslag van 50% dan wel 100% op het uurloon wordt betaald. Daarnaast bepaalt de cao dat de werkgever tijdens ziekte gedurende de eerste 26 weken 100%, de daaropvolgende 26 weken 90% en gedurende het tweede ziektejaar 80% betaalt van het loon waarop de werknemer bij normale functie-uitoefening recht zou hebben gehad. Werknemer heeft zich op 8 april 2024 ziekgemeld. Werknemers met een contract van 12 uur per week of minder worden aangemerkt als kort-parttimers (KPT'ers) en ontvangen een KPT-toeslag. Deze toeslag bestaat naast de verhogingen die deel uitmaken van het all-in uurloon uit tijd-voor-tijd en winstuitkering en betreft een vast percentage over het uurloon.

Werknemer verzoekt uitbetaling van de zondagtoeslag tijdens zijn arbeidsongeschiktheid en daarnaast betaling van de KPT-toeslag over de zondagtoeslag over de periode voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid. Hij voert aan dat hij vóór zijn ziekmelding structureel op zondag werkte en daardoor structureel een zondagtoeslag ontving. Volgens hem moet tijdens arbeidsongeschiktheid het loon worden betaald waarop hij bij normale functie-uitoefening recht zou hebben gehad. Daarnaast stelt hij dat de zondagtoeslag had moeten worden berekend over het all-in uurloon, zodat ook de KPT-toeslag daarover verschuldigd is. Ook stelt hij dat de zondagtoeslag op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag loon is waarover onder meer vakantietoeslag moet worden berekend. Werkgever voert aan dat de

zondagtoeslag tijdens arbeidsongeschiktheid niet hoeft te worden uitbetaald, omdat de cao hiervan op een voor de werknemer gunstige wijze afwijkt. Verder stelt werkgever dat de KPT-toeslag uitsluitend wordt berekend over het uurloon en dat de zondagtoeslag daar niet onder valt.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat bepalingen uit een cao volgens de cao-norm moeten worden uitgelegd. Daarbij zijn de bewoordingen van de cao, gelezen in het licht van de gehele tekst, bepalend. De kantonrechter oordeelt dat de zondagtoeslag niet onder het loonbegrip van de cao valt. Dit betekent dat deze toeslag ook niet wordt meegenomen bij de berekening van de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid. Dat werknemer structureel op zondag werkte en daardoor steeds een zondagtoeslag ontving, maakt dit niet anders. Vervolgens beoordeelt de kantonrechter of de cao-regeling in strijd is met de wettelijke regeling voor loondoorbetaling tijdens ziekte. De wettelijke regeling geeft recht op minimaal 70% van het loon, waarbij ook vaste toeslagen kunnen meetellen. Van dit minimum mag niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. De cao kent echter een hogere loondoorbetaling van 100%, 90% en 80%. Werkgever heeft voldoende onderbouwd dat werknemer gedurende zijn arbeidsongeschiktheid steeds meer heeft ontvangen dan het wettelijke minimum, ook wanneer rekening wordt gehouden met de zondagtoeslag. Daarom is sprake van een gunstige afwijking voor de werknemer. Werknemer kan daarom geen aanspraak maken op een hogere betaling dan het wettelijke minimum.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:19580

Zaaknummer: 12160401 \ RP VERZ 26-50383

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: T. Harmankaya en M.Q. Cleton

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd na periode van vrijstelling van werk. Hof beoordeelt of werknemer tijdens deze periode recht heeft op loon op basis van eerder feitelijk gewerkte uren en of loonvordering moet worden gematigd.

Feiten

Werknemer is op 8 januari 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden bij Power Flower in dienst getreden als algemeen medewerker. De arbeidsovereenkomst is daarna verlengd en de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf was van toepassing. Het loon bedroeg € 14 bruto per uur, vermeerderd met 8% vakantietoeslag en 9,6% toeslag voor vakantie-uren. In de eerste vijftien maanden van het dienstverband werkte werknemer structureel meer dan de overeengekomen 40 uur per week. Hij werkte gemiddeld 78,68 uur per maand extra, welke uren steeds werden uitbetaald. Op 16 mei 2023 heeft Power Flower werknemer vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. De arbeidsovereenkomst werd op 7 juli 2023 opnieuw verlengd onder dezelfde voorwaarden. Werknemer heeft daarna niet meer gewerkt tot het einde van het dienstverband. In juli 2024 oordeelde de bedrijfsarts dat er geen sprake meer was van ziekte en dat de situatie vooral verband hield met een arbeidsconflict. In november 2024 heeft Power Flower meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. De arbeidsovereenkomst eindigde op 5 januari 2025 van rechtswege. Werknemer heeft gevorderd dat Power Flower ruim € 30.000 aan achterstallig loon zou betalen, met nevenvorderingen, en daarnaast een transitievergoeding van € 3.804,18 bruto, een eindafrekening van niet-genoten vakantiedagen en proceskosten. Volgens werknemer had Power Flower vanaf juni 2023 te weinig loon betaald, omdat hij recht had op loon gebaseerd op de feitelijke arbeidsomvang die door het structurele overwerk was ontstaan. De kantonrechter heeft de vorderingen vrijwel volledig toegewezen. Power Flower ging in hoger beroep en stelde dat van een lagere arbeidsomvang moest worden uitgegaan, dat de overuren niet opnieuw hoefden te worden betaald en dat de wettelijke verhoging moest worden gematigd.

Oordeel

Het hof oordeelt dat werknemer terecht een beroep heeft gedaan op de feitelijke arbeidsomvang. Vaststaat dat hij van februari 2022 tot en met mei 2023 gemiddeld 78,68 uur per maand extra heeft gewerkt en dat deze uren zijn uitbetaald. Power Flower heeft onvoldoende onderbouwd waarom deze periode niet representatief zou zijn. Het hof volgt Power Flower maar gedeeltelijk. Bij de berekening van het loon moet rekening worden gehouden met de wettelijke grenzen van de arbeidstijd. Daarom moet voor de periode waarin werknemer was vrijgesteld van werk worden uitgegaan van een arbeidsomvang van 48 uur per week. Van compensatie in tijd voor de overuren was volgens het hof geen sprake. De overuren werden steeds direct uitbetaald en niet aangemerkt als uren die later zouden worden gecompenseerd. De vrijstelling van werk met behoud van loon kan daarom niet worden gezien als compensatie voor de eerder gewerkte overuren. Het verzoek van Power Flower om de loonvordering te matigen wordt afgewezen. Power Flower heeft er zelf voor gekozen werknemer vrij te stellen van werk met behoud van loon en moet de gevolgen daarvan dragen. De loonvordering wordt wel lager vastgesteld, omdat wordt uitgegaan van een 48-urige werkweek. De wettelijke verhoging wordt gematigd van 50% naar 20%, omdat Power Flower niet bewust onjuist heeft gehandeld maar uitging van een juridisch verdedigbaar standpunt over de loonbetaling tijdens de vrijstelling. Voor het overige blijft het oordeel van de kantonrechter in stand. De transitievergoeding, eindafrekening en overige toegewezen vorderingen blijven verschuldigd. Voor zover Power Flower op basis van het eerdere vonnis te veel heeft betaald, moet werknemer dit terugbetalen. Omdat partijen over en weer deels gelijk krijgen, worden de proceskosten gecompenseerd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:4921

Zaaknummer: 200.354.466

Rechters: K. Mans, J.H. Kuiper en mr. dr. P. Kruit

Advocaten: mr. D. Buisman en H.H. Jansen

Wetsartikelen: 7:610b BW, 5:7 Atw, 7:680a BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft de loonbetaling tijdens ziekte ten onrechte stopgezet. Werkneemster behoudt daarom recht op loon en een transitievergoeding, omdat niet is gebleken van verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 9 oktober 2023 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgeefster als horecabeheerder bij opdrachtgever. Nadat opdrachtgever de opdracht aan werkgeefster had gegund, is de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2024 voortgezet met werkgeefster. Vervolgens zijn partijen overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst werd voortgezet tot 1 mei 2025. Vanaf 15 oktober 2024 is werkneemster arbeidsongeschikt wegens ziekte. Werkgeefster heeft de loonbetaling met ingang van 5 maart 2025 opgeschort en per 12 maart 2025 gestaakt. De arbeidsovereenkomst is per 1 mei 2025 van rechtswege geëindigd. Werkneemster verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding, het loon over de maanden maart en april 2025, vakantiebijslag, wettelijke verhoging en wettelijke rente, alsmede werkgeefster te veroordelen in de proceskosten. Werkgeefster voert verweer en verzoekt de vorderingen af te wijzen en werkneemster te veroordelen in de kosten van de procedure.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werkneemster op 9 oktober 2023 in dienst is getreden en dat het dienstverband op 30 april 2025 is geëindigd. Op grond van de wet is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege niet wordt voortgezet, tenzij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Van dat laatste is niet gebleken, zodat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding. Ten aanzien van de loonvordering overweegt de kantonrechter dat werkgeefster de loonbetaling heeft opgeschort en vervolgens gestaakt omdat werkneemster geen gehoor gaf aan het advies van de bedrijfsarts om fysiek met werkgeefster in gesprek te gaan. De kantonrechter oordeelt dat deze loonsanctie zonder voldoende grond is opgelegd. Vaststaat dat werkneemster arbeidsongeschikt was en uit het deskundigenoordeel

van het UWV volgt dat zij niet in staat was fysiek deel te nemen aan het spreekuur van de bedrijfsarts en dat haar re-integratie-inspanningen voldoende waren. Onder die omstandigheden acht de kantonrechter een loonsanctie wegens het niet verschijnen voor een gesprek bij de werkgever niet rechtmatig. Werkgeefster wordt daarom veroordeeld tot betaling van het loon over maart en april 2025, waarbij op grond van de hospitality-cao aanspraak bestaat op negentig procent van het loon, vermeerderd met vakantiebijslag en wettelijke rente. De gevorderde wettelijke verhoging wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd en deze verhoging geen prikkel meer kan vormen om het loon tijdig te betalen. Werkgeefster wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:6098

Zaaknummer: 11820498 \ AZ VERZ 25-51

Rechters: Zander

Advocaten: R. Odekerken

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

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vorderingen werkgeefster in verband met vermeende overtreding concurrentie- en relatiebeding door makelaar afgewezen, motivering bedingen in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onvoldoende.

Feiten

Werkneemster is per 17 maart 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van makelaar/vastgoedadviseur. Partijen zijn een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor twaalf maanden overeengekomen. Werkgeefster exploiteert een makelaarskantoor in het Westland. Partijen zijn een concurrentie- en relatiebeding voor een periode van 12 maanden overeengekomen. De arbeidsovereenkomst is niet verlengd en is per 16 maart 2026 van rechtswege geëindigd. Per 17 maart 2026 is werkneemster in dienst getreden bij een ander makelaarskantoor. Werkgeefster heeft werkneemster op 15 april 2026 gesommeerd dat haar indiensttreding bij het makelaarskantoor onder het bereik van het concurrentiebeding valt en heeft haar gesommeerd zich te onthouden van verdere overtredingen. Ook heeft zij werkneemster erop gewezen dat er boetes waren verbeurd. Werkgeefster vordert een veroordeling van werkneemster tot, onder meer, het staken en gestaakt houden van haar werkzaamheden en een voorschot op verbeurde boetes.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang wordt aangenomen. In de eerste zin van die motivering van het concurrentiebeding wordt gewezen op het belang van werkgeefster bij bescherming van bedrijfsgevoelige informatie en relatiebestanden, omdat werkneemster daarmee in haar functie in aanraking zou komen. De daaropvolgende zinnen bevatten echter geen dragende motivering voor het concurrentiebeding. Daarin wordt immers het belang van het behoud van relaties benadrukt en gewezen op mogelijke schade indien met kennis van deze cliënten relaties worden benaderd. Dat ziet veeleer op het relatiebeding, hetgeen als een van het concurrentiebeding afzonderlijk beding moet worden beschouwd. De motivering is niet toereikend. In die motivering wordt niet duidelijk gemaakt welke concrete gevoelige bedrijfsinformatie werkneemster in haar functie zal opdoen en evenmin welke

concrete bedrijfsinformatie werkgeefster onevenredig zou schaden bij indiensttreding van werkneemster bij een concurrent. Werkgeefster stelt dat het in de makelaardij draait om het verwerven en behouden van relaties door te concurreren op courtages en dienstverlening. Op basis van deze en overige stellingen lijkt het werkgeefster met name te doen te zijn om de bescherming van kennis over de hoogte van de door haar gehanteerde (minimum)courtage en daarmee haar concurrentiepositie, maar die kennis wordt in de motivering niet als bedrijfsgevoelige informatie gespecificeerd. Juist omdat de schriftelijke motivering het toetsingskader bepaalt, had een dergelijke concretisering daarin niet mogen ontbreken. Die motivering maakt daarnaast niet inzichtelijk welke relatiebestanden concreet bescherming behoeven. Zo is in de motivering bijvoorbeeld niet toegelicht of het uitsluitend gaat om relatiebestanden in de particuliere woningmarkt of in de bedrijfsonroerendgoedmarkt. Uit de onweersproken stelling van werkneemster dat zij uitsluitend werkzaam was in de aan- en verkoop van woningen, volgt reeds dat geen sprake is van een specifiek op werkneemster toegespitste afweging en bijpassende specifieke motivering. De motivering van het relatiebeding voldoet evenmin aan de daaraan te stellen eisen. Zoals hiervoor is overwogen, maakt de motivering niet duidelijk met welke concrete bedrijfsgevoelige informatie werkneemster in haar functie bekend zou raken en welke relaties of relatiebestanden concreet bescherming behoeven. Weliswaar wordt vermeld dat in het Westland veel makelaarskantoren actief zijn, dat het hebben en behouden van relaties daarom van groot belang is en dat schade kan ontstaan indien met kennis van deze cliënten relaties worden benaderd, maar een concretisering en specificatie van de te beschermen relaties ontbreekt. Werkgeefster heeft ter zitting toegelicht dat onder relaties niet alleen particuliere woningzoekenden en -aanbieders moeten worden verstaan, maar dat daaronder ook vallen contacten zoals notarissen en bouwkundige adviseurs in het Westland en dat het relatiebeding met name strekt tot bescherming van het door werkneemster opgebouwde netwerk binnen deze Westlandse makelaardij. Deze toelichting is echter niet terug te vinden in de schriftelijke motivering zelf, terwijl hiermee juist concreter wordt dat en waarom het opgebouwde netwerk binnen de Westlandse makelaardij bij einde dienstverband afgeschermd dient te worden van een andere makelaar die actief is in dezelfde regio en waaruit dat netwerk specifiek bestaat. Nu aannemelijk is dat zowel het concurrentie- als relatiebeding in een bodemprocedure niet de toets met betrekking tot het motiveringsvereiste zal doorstaan, worden de vorderingen van werkgeefster afgewezen. De loonvordering van werkneemster wordt toegewezen, vermeerderd met de maximale wettelijke verhoging. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:19770

Zaaknummer: 12238330 RL EXPL 26-10316

Rechters: A.J. Japenga

Advocaten: I.H. Castenmiller, mr. drs. P.S. Zweekhorst en I.R. Köhne

Wetsartikelen: 7:653 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst technical specialist B ontbonden. Ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster door werknemer twee vaststellingsovereenkomsten te laten tekenen om bedenkt termijn buiten werking te stellen.

Feiten

Werknemer is per 10 juli 2017 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van technical specialist B. Tussen partijen bestond al enige tijd discussie over de urenregistratie van werknemer. Vervolgens heeft in maart 2026 een incident plaatsgevonden tussen partijen. Werknemer heeft toen tweemaal een officiële waarschuwing gekregen en partijen hebben, na gesprekken over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, twee vaststellingsovereenkomsten getekend. Volgens werknemer is er sprake van een wilsgebrek bij de totstandkoming van de vaststellingsovereenkomsten. Hij heeft een beroep gedaan op de vernietiging van de overeenkomsten. In elk geval heeft hij beide overeenkomsten tijdig herroepen. Er is dus nog steeds een arbeidsovereenkomst. Dat betekent onder meer dat het loon moet worden doorbetaald. Werknemer wil dat de nog bestaande arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en is van mening dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hij voert aan dat werkgeefster hem onder dreiging met een ontslag op staande voet een vaststellingsovereenkomst heeft laten tekenen. Daarnaast heeft werkgeefster door twee vaststellingsovereenkomsten aan hem voor te leggen doelbewust geprobeerd de wettelijke bedenkt termijn te omzeilen. Ook is hij zonder geldige reden op non-actief gezet. Ten slotte heeft werkgeefster hem onjuist en onvolledig geïnformeerd over de inhoud en gevolgen van de twee vaststellingsovereenkomsten en zijn rechtspositie. Werknemer maakt aanspraak op de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Tijdens de mondelinge behandeling is duidelijk geworden dat werkgeefster er inmiddels van uitgaat dat de arbeidsovereenkomst met werknemer nog voortduurt. Zij vraagt ook ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zij is ten eerste van mening dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In de tweede plaats vindt zij dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord. Er kan van haar niet worden verwacht dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer laat voortduren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu partijen beiden ontbinding van de arbeidsovereenkomst wensen, wordt de overeenkomst ontbonden. Hoewel de exacte toedracht van de aanvaring van werknemer met een collega niet duidelijk is geworden, kan de kantonrechter volgen dat is gesproken over een beëindiging van het dienstverband en dat werknemer op non-actief is gesteld in het kader van het doen terugkeren van de rust op de werkvloer. Het door werknemer laten tekenen van twee vaststellingsovereenkomsten is echter wel ernstig verwijtbaar. De overeenkomsten zijn gelijk, behalve dat in de tweede overeenkomst niet staat opgenomen dat werknemer deze binnen veertien dagen kan ontbinden. Werkgeefster heeft hiermee de wettelijke bedenktijd willen omzeilen. Het is niet zo dat door de werknemer min of meer tegelijkertijd twee vaststellingsovereenkomsten te laten tekenen die bescherming buiten toepassing blijft. Werkgeefster heeft die bescherming aan werknemer willen onthouden en wist, of behoorde te weten, dat zij werknemer daarmee ernstig benadeelde. Dat valt haar zeer aan te rekenen. Dat werknemer zich had laten bijstaan door een juridisch adviseur, zoals werkgeefster betoogt, doet niet af aan de verwijtbaarheid van dit handelen. Werkgeefster heeft haar verplichtingen ernstig geschonden. De transitievergoeding wordt toegewezen. Met betrekking tot de billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter dat de kans aanwezig is dat de arbeidsovereenkomst nog even zou hebben voortgeduurd, hoewel de kantonrechter daar gelet op het sluimerende conflict geen overspannen verwachtingen van heeft. Ook de rol van werknemer wordt meegewogen. Het belang van een goede urenregistratie dat werkgeefster heeft, is gegeven. Dit had aanleiding moeten zijn voor werknemer om nauwkeurig te zijn met het registreren van uren en het er niet op aan te laten komen dat werkgeefster hem bij herhaling op onjuistheden moest wijzen. Al met al ziet de kantonrechter aanleiding om een billijke vergoeding van € 25.000 toe te kennen. Ook wordt werkgeefster veroordeeld het loon te voldoen tot de einddatum. De vordering van werknemer tot toekenning van een compensatie voor het gemis van het privégebruik van de leaseauto wordt afgewezen, nu werknemer de omvang van een dergelijke vergoeding niet verder heeft onderbouwd. De gevraagde verklaring voor recht dat werkgeefster geen rechten kan ontlenen aan het concurrentiebeding wordt, gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, toegewezen. De door werknemer verzochte veroordeling van werkgeefster in de volledige proceskosten wordt afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8948

Zaaknummer: 12215730 VZ VERZ 26-2279

Rechters: J.W. Langeler

Advocaten: E.A. Vroege-Scheffers en H. Mouselli

Wetsartikelen: 7:670b lid 2 BW, 7:671c lid 1 BW en 7:671c lid 2 sub b BW

RECHTSPRAAK

Een jarenlang als bedrijfsarts gepresenteerde basisarts verliest zijn baan – maar niet zijn transitievergoeding – nadat hij, ondanks expliciete instructie, de titel ‘(bedrijfs)arts’ bleef gebruiken en supervisievermeldingen uit rapportages schrapte.

Feiten

Arbovitale exploiteert een arbodienst. Werknemer, geboren in 1965, trad in 1998 in dienst bij de rechtsvoorganger van Arbovitale als arts voor arbeid en gezondheid. In 2000 startte hij met de opleiding tot bedrijfsarts, maar hij staakte deze opleiding in 2004 wegens privéomstandigheden en verkreeg daardoor nooit de formele registratie als bedrijfsarts. In 2012 kwam hij in het kader van een overgang van onderneming bij Arbovitale in dienst. In de arbeidsovereenkomst werd zijn functie desondanks aangeduid als bedrijfsarts. Arbovitale zette hem jarenlang bij opdrachtgevers in onder die benaming en verstrekte hem, althans via haar rechtsvoorganger, zelfs stempels waarop zijn naam met de titel ‘bedrijfsarts’ stond vermeld. In maart 2025 bespraken partijen opnieuw de mogelijkheid dat werknemer de opleiding tot bedrijfsarts zou afronden. Uit een e-mail van de regiomanager bleek dat Arbovitale wist dat het eerdere opleidingstraject destijds voortijdig was gestopt. In oktober 2025 deelde Arbovitale aan werknemer mee dat hij als ANIOS zonder supervisor werkte en dat supervisie moest worden geregeld. Vervolgens werd X als supervisor aangesteld. Op 19 november 2025 maakte deze supervisor aan werknemer duidelijk dat hij de titel ‘(bedrijfs)arts’ niet mocht voeren, omdat die titel tot verwarring kon leiden. Werknemer volgde die instructie alleen bij de gemeente Amsterdam op. Bij andere opdrachtgevers bleef hij de titel ‘(bedrijfs)arts’ handmatig gebruiken en verwijderde hij uit rapportages de automatisch gegenereerde tekst waaruit bleek dat hij onder supervisie van een geregistreerde bedrijfsarts werkte. Arbovitale verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder meer wegens verwijtbaar handelen. Volgens Arbovitale presenteerde werknemer zich ten onrechte en stelselmatig als zelfstandig bevoegd bedrijfsarts en manipuleerde hij na een duidelijke instructie rapportages om de verplichte vermelding van supervisie te verwijderen. Werknemer voert verweer en verzoekt, voor het geval de arbeidsovereenkomst toch zou worden ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van verwijtbaar handelen dat ontbinding op de e-grond rechtvaardigt. Daarbij is van belang dat Arbovitale jarenlang wist, althans had moeten weten, dat werknemer de opleiding tot bedrijfsarts niet had voltooid. Als professionele arbodienst had Arbovitale zijn diploma's en registraties moeten controleren. Bovendien heeft zij de onjuiste situatie zelf in stand gehouden door werknemer als bedrijfsarts aan te stellen, hem als zodanig bij opdrachtgevers in te zetten en hem stempels met die titel te verstrekken. Voor de periode vóór 19 november 2025 ontbrak daarom de vereiste kenbaarheid dat Arbovitale deze wijze van presenteren als ontoelaatbaar beschouwde. Dat veranderde echter door de duidelijke instructie van de supervisor op 19 november 2025. Vanaf dat moment moest werknemer begrijpen dat de eerdere praktijk was beëindigd en dat hij zich moest presenteren overeenkomstig zijn feitelijke status: basisarts werkzaam onder supervisie. Zijn beroep op de jarenlange gang van zaken of op een gestelde eerdere afspraak over het gebruik van de titel met haakjes faalt. Na de instructie had hij die handelwijze onvoorwaardelijk moeten staken. Doorslaggevend is dat werknemer daarna bewust en herhaaldelijk de titel '(bedrijfs)arts' is blijven invoeren bij andere opdrachtgevers en de supervisietekst uit zijn rapportages heeft verwijderd. Daarmee verhulde hij voor patiënten en cliënten de wettelijk vereiste supervisiestructuur. De kantonrechter kwalificeert dit als een ethische en professionele grove misdraging die het noodzakelijke vertrouwen fundamenteel en onherstelbaar heeft beschadigd. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede en de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 september 2026. De kantonrechter acht het handelen van werknemer wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar in de zin dat hij zijn transitievergoeding verliest. Daarbij weegt zwaar dat Arbovitale zelf jarenlang ernstig tekort is geschoten in haar controle- en toezichtverplichtingen en de onjuiste titelvoering actief heeft gefaciliteerd. Werknemer behoudt daarom recht op een transitievergoeding van € 92.109,88 bruto. Een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Arbovitale, maar van het eigen gedrag van werknemer nadat hij uitdrukkelijk op de regels was gewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:5808

Zaaknummer: K/5001/12195756

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: I.J. de Laat en M. Butter

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst Jamaicaanse arts cosmetische kliniek ontbonden op de h-grond, nu zij door ontbreken tewerkstellingsvergunning en BIG-registratie haar functie niet meer kan uitoefenen.

Feiten

Werkneemster is per 26 mei 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van arts. Werkgeefster is een cosmetische kliniek gespecialiseerd in huidverzorging en injectables, zoals fillers en botox. Werkneemster heeft de Jamaicaanse nationaliteit. Werkneemster beschikt niet over een inschrijving in het BIG-register. Werkneemster verbleef in Oekraïne op basis van een tijdelijke verblijfsvergunning toen daar oorlog uitbrak. Werkneemster is als derdelander naar Nederland gekomen. Werkneemster heeft een verblijfsvergunning als kennismigrante aangevraagd en verkregen. De tijdelijke bescherming van derdelanders is per 4 maart 2024 beëindigd. De gevolgen waren in eerste instantie bevroren maar dit laatste is opgeheven op 4 september 2025. Op 9 april 2025 heeft de IND laten weten voornemens te zijn om de verblijfsvergunning van werkneemster met terugwerkende kracht per 27 augustus 2024 in te trekken. De reden hiervoor was dat werkneemster niet aan de voorwaarden voor de vergunning voldeed: zij beschikte niet over de vereiste BIG-registratie of geclausuleerde inschrijving in het BIG-register. Werkneemster is sinds 27 juni 2025 arbeidsongeschikt. De IND heeft de verblijfsvergunning van werkneemster bij beschikking van 13 november 2025 met terugwerkende kracht vanaf 27 augustus 2024 ingetrokken. Werkneemster heeft bezwaar gemaakt tegen het terugkeerbesluit en probeert alsnog een verblijfsvergunning te krijgen op basis van haar relatie met een Nederlandse partner. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de h-grond, nu de arbeidsovereenkomst inhoudsloos is geworden. Werkneemster voert aan dat zij in afwachting van de beslissing van de IND tot 10 september 2026 legaal in Nederland mag verblijven en tot die datum ook met een tewerkstellingsvergunning mag werken. Werkneemster is bereid om andere werkzaamheden dan die behorend bij haar functie als arts te verrichten, zodra zij daartoe medisch in staat is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft aangevoerd dat de verzochte ontbinding geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Werkneemster heeft dat niet weersproken. Werkneemster heeft aangevoerd dat zij een belang heeft bij behoud van de arbeidsovereenkomst, maar heeft tegelijkertijd erkend dat het ontbreken van een vergunning en BIG-registratie feiten zijn waar zij niet omheen kan. De kantonrechter concludeert dat het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid niet in de weg staat aan ontbinding nu het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De arbeidsovereenkomst wordt op de h-grond ontbonden. In april 2025 is gebleken dat deze vergunning ten onrechte was afgegeven, omdat werkneemster niet aan de voorwaarden voldeed. De vergunning is ingetrokken. Voorwaarde voor verstrekking van een dergelijke vergunning is dat de kennismigrant moet beschikken over een (geclausuleerde) BIG-registratie. Werkneemster beschikt niet over een dergelijke registratie. Niet in geschil is dat werkneemster ook niet binnen afzienbare termijn over een registratie in het BIG-register kan komen te beschikken. Werkneemster voert zelf aan dat alleen al de toetsplekken voor een BIG-registratie tot en met 2027 vol zitten. Werkneemster kan, nu zij niet beschikt over een BIG-registratie, niet haar werk uitvoeren als arts bij werkgeefster. Zij komt vanwege de omstandigheid dat zij niet staat ingeschreven in het BIG-register ook niet in aanmerking voor een geldige verblijfsvergunning als kennismigrante en deze kan zij ook niet binnen afzienbare tijd verkrijgen. Vast staat aldus dat werkneemster haar eigen functie als arts niet kan en mag uitoefenen bij werkgeefster. Werkneemster heeft aangeboden om (zodra zij daartoe medisch in staat is) andere werkzaamheden voor werkgeefster te verrichten. Werkgeefster heeft onweersproken gesteld dat zij enkel vacatures heeft voor de functie van arts. De herplaatsingsplicht van een werkgever gaat niet zo ver dat er een functie gecreëerd moet worden. Daarbij geldt dat werkneemster ook voor het uitvoeren van andere werkzaamheden dan die van arts moet beschikken over een geldige tewerkstellingsvergunning. Nog los van het feit dat het nog maar zeer de vraag is of deze zal worden verkregen, geldt evenwel dat er geen functie vacant is waarvoor een vergunning kan worden aangevraagd. De slotsom is dat werkgeefster werkneemster niet mag laten werken als arts en haar ook geen andere werkzaamheden mag en hoeft te laten uitvoeren. Van werkgeefster kan dan ook niet in redelijkheid worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werkneemster te laten voortduren. Werkgeefster wordt ertoe veroordeeld de transitievergoeding te betalen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:6368

Zaaknummer: 12087945/AZ VERZ 26-12 (E)

Rechters: mr. van Sprundel-Jansen

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

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

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen aanspraak op bonus van € 810.000 en aandelenbelang, omdat afgesproken bonusregeling nog onvoldoende was uitgewerkt en afhankelijk bleef van niet-aangetoonde commerciële successen.

Feiten

Werkgever exploiteert een onderneming op het gebied van handel, bezit, exploitatie, verhuur en ontwikkeling van onroerend goed. Werknemer is op 1 juni 2022 in dienst getreden als business development director. Naast de arbeidsovereenkomst zijn aanvullende voorwaarden overeengekomen. Daarin stond een bonusregeling met als uitgangspunt een doel van 100% bij goede prestaties en een goed groepsresultaat, met de mogelijkheid van een hogere of lagere bonus op discretionaire basis en op basis van doelen. Ook was opgenomen dat de bonus zou worden geïnvesteerd in de groep of in projecten en dat de regeling meetbaar moest worden gemaakt aan de hand van doelen voor onder meer verkopen, joint ventures en fondsen. Verder bevatten de aanvullende voorwaarden langetermijnafspraken. Werknemer zou na één jaar, bij wederzijds goed gevoel, de mogelijkheid krijgen om 1% van werkgever te kopen, waarbij de bonus daarvoor zou worden gebruikt en partijen dit in een additionele overeenkomst zouden vastleggen. Bij de overstap van werknemer, die eerder bij Van Lanschot Kempen voor werkgever vastgoedtransacties begeleidde, bestond de verwachting dat hij nieuwe projecten zou binnenhalen, omzet zou genereren en mogelijk aandeelhouder zou worden. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 augustus 2025 en vordert betaling van € 810.000 bruto aan bonus over 2022, 2023 en 2024, betaling van de waardevermeerdering van aandelen en nevenvorderingen. Hij stelt dat hij aanspraak had op 100% bonus en dat werkgever de bonusregeling en aandelenafpraak moest nakomen, althans de schijn had gewekt dat daarop aanspraak bestond. Werkgever betwist dat de bonusregeling zonder nadere afspraken tot een betalingsverplichting leidde, dat ooit een bonus is vastgesteld of dat een aandelenafpraak tot stand is gekomen. Volgens werkgever waren nadere afspraken en doelen nodig en was de bonus afhankelijk van commerciële successen van werknemer. Een belangrijke verwachte deal met X is bovendien niet doorgestaan.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen af. De bonusregeling is geen concrete regeling die zelfstandig recht geeft op een bonusuitkering. Bij uitleg aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf is van belang dat wezenlijke onderdelen nog moesten worden ingevuld. Zo was niet duidelijk wat onder goede prestaties, een goed groepsresultaat, discretionaire bonus en doelen moest worden verstaan. Ook volgt uit de tekst dat het doel nader moest worden uitgewerkt en dat de bonus meetbaar moest worden gemaakt.

Volgens de kantonrechter wilden partijen de bonus verbinden aan door werknemer te behalen commerciële successen, met name het genereren van omzet en het binnenhalen van nieuwe projecten. Dat zulke successen zijn behaald, is niet gebleken. Integendeel, werknemer heeft niet betwist dat de belangrijke deal met X niet is doorgegaan. Hoewel het in beginsel aan werkgever is om nadere kaders aan een bonusregeling te geven, leidt dat hier niet tot toewijzing, omdat de bonus afhankelijk was van resultaten die onvoldoende zijn aangetoond.

Ook is niet gebleken dat werkgever over 2022, 2023 of 2024 een bonus heeft vastgesteld. Er zijn geen brieven of andere stukken waaruit een toekenning blijkt. Dat werknemer voorstellen heeft gedaan om de bonusregeling of zijn inkoop als aandeelhouder uit te werken, betekent niet dat werkgever daarmee heeft ingestemd; uit de correspondentie blijkt juist dat nog over voorstellen werd gesproken.

Voor de aandelenafpraak ontbreekt eveneens een grondslag. De mogelijkheid om 1% van werkgever te kopen was afhankelijk van wederzijds goed gevoel en een additionele overeenkomst. Aan die voorwaarden is niet voldaan. Dat werknemer zelf een vennootschap heeft opgericht en een aandeelhoudersovereenkomst heeft laten opstellen, maakt dat niet anders. Ook heeft werkgever geen schijn gewekt dat een bonus of aandelenafpraak definitief was toegezegd. Daarom worden ook de vordering tot betaling van de waardevermeerdering van aandelen en de nevenvorderingen afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8771

Zaaknummer: 11923148 CV EXPL 25-21801

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: I.B.W.C. van den Heuvel-Rijnierse en G.T.J. Hoff

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever en inlener zijn niet aansprakelijkheid voor schade van werknemer die na stap naar achteren van het podium van de Ziggo Dome is gevallen bij opbouw podium. Van de werkgever kan niet worden gevergd er te allen tijde op toe te zien dat medewerkers niet zonder te kijken een stap naar achteren zetten.

Feiten

Werknemer is per 14 juni 2024 in dienst getreden bij Pro FM Events B.V. (Pro). Zijn functie omvatte alle voorkomende werkzaamheden bij de op- en afbouw van een evenement. Op 1 juli 2024 was werknemer via Pro werkzaam bij een inlener in de Ziggo Dome. Uit het dossier volgt dat werknemer van het podium is gevallen tijdens het verrichten van de werkzaamheden en daarbij schade heeft opgelopen. Het podium was ongeveer 1,60 hoog en aan een zijde niet voorzien van een hekwerk. Uit de camerabeelden volgt dat werknemer om een materiaalkast heen loopt en dat hij tussen de kast en de rand van het podium gaat staan, met zijn rug naar de rand van het podium. Vervolgens zet hij een stap naar achteren en valt van het podium.

Werknemer heeft zijn rechterpols gebroken. Uit artikel 3.16 van het Arbeidsomstandighedenbesluit volgt, zo voert werkgever c.s. aan, dat bij het verrichten van arbeid waarbij valgevaar bestaat zo mogelijk voorzieningen worden aangebracht, maar dat pas sprake is van valgevaar wanneer het gevaar bestaat om 2,5 meter of meer te vallen.

Voorafgaand aan de werkzaamheden is een toolboxmeeting gehouden waarbij instructies zijn gegeven dat werknemers moesten opletten waar ze lopen. Ook zijn aan werknemer een helm en werkschoenen verstrekt die werknemer ook droeg ten tijde van het ongeval. Werknemer voert aan dat uit artikel 3.16 juncto artikel 7.23 van het Arbeidsomstandighedenbesluit volgt dat ook bij een hoogteverschil van minder dan 2,5 meter valgevaar kan bestaan. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat Pro c.s. aansprakelijk is voor zijn schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat de formulering van artikel 3.16 van het Arbeidsomstandighedenbesluit niet meebrengt dat werkgever gehouden was om aan alle zijden van het podium hekken te plaatsen. De voorzijde is immers ook de

zijde waar het publiek naar een optreden kijkt en waar licht- en stroomapparatuur wordt geplaatst. Het is ook niet mogelijk aan die kant een hekwerk te plaatsen omdat de materialen tijdens het opbouwen aan die zijde met heftrucks op het podium worden gezet. Werknemer heeft betoogd dat de materialen die op het podium moeten worden geplaatst met behulp van heftrucks over de hekwerken kunnen worden gehesen. Heffen is echter niet hetzelfde als hijsen. Het is voor een heftruck niet mogelijk om een lading over een hekwerk heen te tillen en dan de lading weer te laten zakken. De stelling van werknemer dat de materiaalkasten naar het midden van het podium hadden moeten worden geplaatst wordt niet gevolgd. Dit was juist de taak van werknemer. Pro c.s. heeft terecht aangevoerd dat van werknemer enige oplettendheid mocht worden verwacht. Van de werkgever kan niet worden gevergd er te allen tijde op toe te zien dat medewerkers niet zonder te kijken een stap naar achteren zetten. Pro c.s. heeft aan zijn zorgplicht voldaan. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:5888

Zaaknummer: 11761408 CV EXPL 25-2699

Rechters: J. de Schreurs-van Langemheen

Advocaten: E.H.J.M. Dohmen, R.J. Schellevis en W.S. Oostveen-Kouwenhoven

Wetsartikelen: 7:658 BW, 3.16 Arbeidsomstandighedenbesluit, 6:10 BW en 6:101 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werknemer betwist vaststellingsovereenkomst te hebben ondertekend. Op basis van het deskundigenrapport van een grafoloog is voldoende aannemelijk dat de handtekening van werknemer is zodat wordt aangenomen dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Feiten

Werknemer is per 15 januari 2023 in dienst getreden bij Selden Europe B.V. (hierna: Selden) in de functie van relatiebeheerder en adviseur binnen- en buitendienst. Op 22 oktober 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 10 november 2025 heeft Selden werknemer een bericht gezonden over een getekende vaststellingsovereenkomst op basis waarvan het dienstverband per 1 november 2025 zou zijn geëindigd. Werknemer betwist dat de arbeidsovereenkomst per 1 november 2025 op basis van een vaststellingsovereenkomst zou zijn geëindigd en stelt dat de handtekening onder de beweederlijke overeenkomst niet van hem is. Werknemer vordert, onder meer, loon vanaf november 2025. Selden heeft bewijs aangeboden door een grafoloog de handtekening te laten onderzoeken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer voldoende spoedeisend belang heeft bij het gevorderde. De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende aannemelijk is dat er op 31 oktober 2025 geen einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst. Omdat partijen twisten of de handtekening onder de vaststellingsovereenkomst die van werknemer is, ligt de bewijslast dat de handtekening van werknemer is bij Selden. Omdat Selden het grafologisch onderzoek ten tijde van de mondelinge behandeling al in gang had gezet, heeft de kantonrechter, hoewel ongebruikelijk maar met instemming van partijen, deze procedure aangehouden in afwachting van de uitkomst van dit onderzoek. In het deskundigenrapport is geconstateerd dat het veel waarschijnlijker is dat de handtekening wél van werknemer is dan dat de handtekening níet van werknemer is. Daarmee is Selden erin geslaagd om te bewijzen dat de handtekening op pagina 4 van de vaststellingsovereenkomst van werknemer afkomstig is. Werknemer betwist vervolgens dat de ondertekende pagina 4 bij de vaststellingsovereenkomst hoort en stelt dat

deze pagina afkomstig is van een ander document. Daarmee zou er volgens werknemer geen einde aan de arbeidsovereenkomst zijn gekomen. De bewijslast dat de getekende pagina bij een ander document hoort, rust op werknemer omdat hij zich op het rechtsgevolg beroept dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. Of de ondertekende pagina bij een ander document hoort, blijkt niet duidelijk uit het deskundigenrapport. Werknemer is dan ook niet geslaagd in zijn bewijslevering. Gelet op het voorgaande is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend en dat daarmee de arbeidsovereenkomst per 1 november 2025 is beëindigd. Werknemer heeft dan geen recht meer op loon na 31 oktober 2025, zodat zijn vorderingen zullen worden afgewezen. Wellicht dat na nadere bewijslevering alsnog kan worden aangetoond dat de handtekeningenpagina bij een ander document hoort. In dit kort geding, dat zich naar zijn aard niet leent voor nadere instructies, is geen ruimte voor een bewijsopdracht aan werknemer of eventueel het bevelen van een aanvullend deskundigenonderzoek. Daarvoor is de bodemprocedure de aangewezen weg. Selden heeft in haar akte uitlaten na deskundigenrapport vergoeding gevorderd van de kosten van het deskundigenonderzoek van € 2.752,75. Hoewel het Selden vrij staat om haar vordering in te dienen, doet zij dit in een dermate laat stadium van de procedure dat geen hoor en wederhoor hierover heeft kunnen plaatsvinden. Daarmee heeft zij in strijd gehandeld met de goede procesorde. Om die reden zal de kantonrechter deze vordering buiten beschouwing laten. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6524

Zaaknummer: 12016379 \ CV EXPL 25-5692

Rechters: Drenth

Advocaten: M.H.M. van Eijsden-Murrer en B.M.M. Custers

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Uitspraak regelrechter. Loonstop in verband met ongeoorloofd vertrek naar Griekenland van beautyprojectmanager na ziekmelding terecht gegeven, loonvordering werkneemster grotendeels afgewezen. Werkneemster had zich proactiever en ten minste bereikbaar moeten opstellen.

Feiten

Werkneemster is per 4 maart 2024 in dienst getreden bij werkgever in de functie van beautyprojectmanager. Tussen partijen is discussie ontstaan over de vraag of werkneemster naar Griekenland mocht verhuizen en vanuit daar haar werkzaamheden mocht uitvoeren. Op 17 februari 2025 heeft werkneemster, nadat partijen er eerder niet uit waren gekomen, zich ziek gemeld. Op 23 februari 2025 is zij naar Griekenland afgereisd. Op 30 juni 2025 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd. In de tussentijd heeft werkgever het salaris van werkneemster niet doorbetaald. Werkneemster vordert nabetaling van het betreffende salaris.

Oordeel

De regelrechter oordeelt als volgt. De loonvordering vanaf 18 maart 2025 tot en met 30 juni 2025 wordt afgewezen omdat de rechter van oordeel is dat werkgever terecht een loonstop heeft opgelegd. Werkgever heeft aangevoerd dat hij de ziekmelding van werkneemster van 17 februari 2025 nooit heeft kunnen verifiëren, maar nergens blijkt uit dat werkneemster is opgeroepen voor een onderzoek bij de bedrijfsarts. Als werkgever twijfelde aan de ziekmelding had dit wel op zijn weg gelegen. Het feit dat werkgever de ziekmelding nooit heeft geverifieerd, dient dan ook voor zijn eigen rekening en risico te komen. De rechter gaat als gevolg daarvan uit van de geldigheid van de ziekmelding en van de omstandigheid dat werkneemster haar arbeid niet heeft verricht in verband met ongeschiktheid als gevolg van ziekte. Dat betekent dat werkgever op grond van artikel 7:629 lid 1 BW in beginsel salaris verschuldigd is aan werkneemster, tenzij sprake is van een uitsluitingsgrond als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 BW die haar van die verplichting ontheft. Wel is de kantonrechter van oordeel dat werkgever terecht is overgegaan tot het opleggen van een loonstop vanaf 18 maart

2025. Vaststaat dat werkneemster zonder toestemming van en in strijd met de instructies van werkgever is afgereisd naar Griekenland. Zij heeft werkgever niet geïnformeerd en heeft geen contactgegevens verstrekt. Werkgever heeft werkneemster niet telefonisch of via brieven naar haar Nederlandse adres kunnen bereiken. Van werkneemster mocht in de gegeven omstandigheden worden verwacht dat zij zich proactief zou opstellen en goed bereikbaar zou zijn. De enkele omstandigheid dat werkneemster twee e-mails heeft gestuurd over een periode van vijf en een halve maand waarin zij vraagt naar de status van het Arbotraject is, gelet op de geschetste omstandigheden, onvoldoende om aan te nemen dat zij zich beschikbaar heeft gehouden voor haar re-integratieverplichtingen richting zowel werkgever als de Arbodienst en zich daarin proactief heeft opgesteld. Daarnaast had het op de weg van werkneemster gelegen om een deskundigenverklaring in te brengen. De rechter is van oordeel dat de opgelegde loonstop niet ten onrechte is opgelegd. De loonvordering over 17 februari 2025 tot 18 maart 2025 wordt toegewezen, vermeerderd met een wettelijke verhoging ter omvang van 10% omdat vaststaat dat werkneemster zich vanaf 17 februari 2025 niet meer beschikbaar heeft gehouden. Werkgever heeft nog een eindafrekening overgelegd waaruit volgens hem blijkt dat werkneemster nog een bedrag van € 5.812,86 aan hem verschuldigd is. Op grond daarvan stelt werkgever zich op het standpunt dat, voor zover de rechter oordeelt dat hij nog een bedrag aan werkneemster moet betalen, hij bevoegd is dit bedrag te verrekenen met het nog openstaande bedrag. De rechter gaat hieraan voorbij. Werkneemster heeft de juistheid van de eindafrekening betwist in die zin dat zij niet kan vaststellen of deze juist is. Nu werkgever niet ter zitting is verschenen, heeft hij ook zijn beroep op verrekening en de juistheid van de eindafrekening niet nader onderbouwd. Daarnaast geldt dat het beroep van werkgever op een hem toekomende gefixeerde schadevergoeding op grond van artikel 7:672 lid 11 BW niet kan slagen, omdat vorderingen die verband houden met het einde van de arbeidsovereenkomst, niet door de regelrechter in behandeling kunnen worden genomen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8965

Zaaknummer: 11748650 RR FORM 25-44

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: mr. M.L. de Bruijn en mr. N. Ramadhin

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 sub d BW

RECHTSPRAAK

Nu werknemer van Odido 80% van zijn werktijd in een andere regio werkzaam was, is de rechtbank Den Haag niet bevoegd. De zaak wordt verwezen naar de kantonrechter van de rechtbank Midden-Nederland, locatie Utrecht.

Feiten

Odido verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Odido stelt dat de kantonrechter te Den Haag bevoegd is omdat werknemer zijn arbeid gewoonlijk in Den Haag verrichtte. Werknemer betwist dit en stelt dat hij voor zijn gedeeltelijke uitval wegens ziekte leiding gaf aan vestigingen van Odido in een andere regio. Werknemer verzoekt de kantonrechter daarom om de zaak te verwijzen naar de kantonrechter te Utrecht, en voert aan dat hij gemiddeld vier van zijn vijf werkdagen werkzaam was in de regio Utrecht dan wel thuis werkte en dat hij één dag per week aanwezig moest zijn op het hoofdkantoor van Odido.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Odido heeft in haar reactie op het bevoegdheidsverweer van werknemer niet gesteld dat toepassing moet worden gegeven aan artikel 99 lid 1 Rv, op grond waarvan door de woonplaats van werknemer de rechtbank Gelderland, locatie Zutphen, relatief bevoegd zou zijn. De vraag welke rechter relatief bevoegd is, wordt beantwoord aan de hand van de bevoegdheidsregel van artikel 100 Rv. Nu werknemer ongeveer 80% van zijn werktijd in de regio Utrecht werkzaam was, oordeelt de kantonrechter dat Den Haag niet de plaats is waar de arbeid hoofdzakelijk werd verricht. Dat Den Haag in de arbeidsovereenkomst als standplaats is vermeld doet aan het voorgaande niet af. Datzelfde geldt voor de vermelding van Den Haag in de digitale handtekening van werknemer: dat hij in twee processen-verbaal van aangiften tegen collega's vermeld heeft werkzaam te zijn bij een groot telecombedrijf in Den Haag leidt niet tot een ander oordeel. Dat werknemer in het verleden werkzaam is geweest in de regio Den Haag verandert de relatieve bevoegdheid evenmin, nu het gaat om de plaats waar de arbeid gewoonlijk of laatstelijk werd verricht. Odido heeft ook niet inzichtelijk gemaakt dat werknemer, als wordt uitgegaan van de duur van het gehele dienstverband, hoofdzakelijk in Den Haag werkzaam is geweest. De zaak wordt verwezen naar de

kantonrechter van de rechtbank Midden-Nederland, locatie Utrecht.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:19768

Zaaknummer: 12172991 \ RP VERZ 26-50436

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: M.C. van Deventer en M.J. van Basten Batenburg

Wetsartikelen: 7:686a lid 9 BW, 99 Rv en 100 Rv

RECHTSPRAAK

Kort geding. Huismeester Kasteel Terborgh ontvangt sinds ziekmelding geen loon meer. Loonvorderingen werknemer grotendeels toegewezen. Verrekenen te betalen loon met nog niet geconcretiseerde schadeclaim op grond van disfunctioneren niet toegestaan.

Feiten

Werknemer is per 17 juli 2023 in dienst getreden bij Exploitatiemaatschappij Terborgh B.V. (hierna: Terborgh in de functie van huismeester c.q. conciërge van het kasteel. In november 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld, het loon is sinds februari 2026 niet meer uitbetaald. Werknemer vordert een veroordeling van Terborgh tot betaling van het loon, vermeerderd met de wettelijke verhoging.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Bij een loonvordering is het spoedeisend belang in beginsel gegeven, omdat een werknemer afhankelijk is van loonbetaling om in zijn levensonderhoud te voorzien. Werknemer ontvangt sinds februari 2026 geen loon meer, zodat de spoedeisendheid wordt aangenomen. Op dit punt is ook geen verweer gevoerd. Terborgh heeft nagelaten een bedrijfsarts in te schakelen. In dat kader wordt aangenomen dat werknemer sinds zijn ziekmelding wegens ziekte arbeidsongeschikt is voor zijn werkzaamheden. De loonvordering wordt toegewezen. Het beroep op verrekening van het loon met een mogelijke toekomstige claim van Terborgh omdat werknemer tekort zou zijn geschoten in de uitoefening van zijn werkzaamheden, wordt afgewezen. Er is niet voldaan aan de drempel voor werknemersaansprakelijkheid. In de dagvaarding is bij de feiten nog gesteld dat, hoewel contractueel 32 uur is overeengekomen, feitelijk 40 uur werd gewerkt en dat een deel van die uren ten onrechte niet is uitbetaald. Er worden echter geen consequenties verbonden aan die stelling c.q. in het petitum komt dit niet terug, zodat dit (en ook de betwisting ervan) hier geen beoordeling behoeft. Dit geldt eveneens voor de stellingen dat er geen jaarlijkse beoordeling zou hebben plaatsgevonden, dat er geen pensioenpremies zouden zijn afgedragen en dat het loon over de maanden november 2025 en december 2025 niet volledig zou zijn voldaan. Ten aanzien van dit laatste merkt de kantonrechter niettemin op dat

Terborgh heeft aangegeven dat (naast het wegvallen van de reiskostenvergoeding) is uitgegaan van 90% van het loon - hetgeen aldus niet conform de hier toepasselijke Cao Horeca is. De maximale wettelijke verhoging wordt toegewezen. Ook de vordering tot veroordeling van Terborgh tot inschakeling van een bedrijfsarts is toewijsbaar evenals de vordering tot veroordeling van Terborgh tot ziekmelding van werknemer. De vorderingen van werknemer ten aanzien van onbetaalde facturen in verband met de tussen partijen gesloten overeenkomst van opdracht lenen zich niet voor behandeling in kort geding, nu het spoedeisend belang onvoldoende is gesteld en de geschilpunten een grondig bodemonderzoek vergen, mede omdat de vorderingen gegrond zijn op de stelling dat er sprake was van een verkapt dienstverband. Ook de door werknemer ingestelde vorderingen tegen de bestuurder van Terborgh worden afgewezen, nu werknemer bestuurdersaansprakelijkheid onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt. Terborgh wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6526

Zaaknummer: 12231741 CV EXPL 26-2731

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: R.A. Wijnands en M.M. van der Marel

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de h-grond wegens langdurige detentie. Geen transitievergoeding door ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster is op 8 juli 2016 bij Asito Personeelsdiensten B.V. (hierna: Asito) in dienst getreden als schoonmaakster. In 2019 is werkneemster wegens een levensdelict veroordeeld tot een gevangenisstraf van elf jaar. Als gevolg daarvan heeft werkneemster gedurende haar detentie geen werkzaamheden verricht en heeft Asito de loonbetaling gestaakt. Na haar detentie is werkneemster fulltime in dienst getreden bij een andere werkgeefster, terwijl de arbeidsovereenkomst met Asito formeel is blijven bestaan. Asito verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Volgens Asito kan van haar, gelet op de langdurige afwezigheid van werkneemster, de veroordeling wegens een levensdelict, het verloren vertrouwen en de onwil van collega's om nog met werkneemster samen te werken, niet worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Daarnaast verzoekt Asito te verklaren dat geen transitievergoeding verschuldigd is, omdat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster voert geen verweer en stemt in met de verzochte ontbinding.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de h-grond. Nu werkneemster de door Asito gestelde feiten en omstandigheden niet heeft betwist, gaat de kantonrechter van de juistheid daarvan uit. Gelet op de langdurige detentie, het beschadigde vertrouwen, de inmiddels ontstane nieuwe arbeidssituatie van werkneemster en het ontbreken van herplaatsingsmogelijkheden kan van Asito niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De arbeidsovereenkomst wordt wegens het ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, met toepassing van artikel 7:671b lid 9, onder b, BW, ontbonden per 1 augustus 2026, zonder inachtneming van de reguliere opzegtermijn. De kantonrechter oordeelt daarnaast dat werkneemster geen recht heeft op een transitievergoeding, omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 14-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4567

Zaaknummer: 12226480 \ EJ VERZ 26-83

Rechters: U. van Houten

Advocaten: M.E. Kikkert

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Ontruiming dienstwoning.

Feiten

Werknemer is op 4 juli 2025 in dienst getreden bij Huttopia de meinweg B.V. (hierna: werkgeefster). Aanvankelijk werkte hij als campingassistent, waarna hij per 15 december 2025 werd benoemd tot campingmanager tegen een salaris van € 3.234,83 bruto per maand op basis van een 38-urige werkweek. Op grond van de arbeidsovereenkomst kreeg werknemer een woning op het campingterrein ter beschikking, die hij gedurende het dienstverband mocht bewonen. In april 2026 ontvangt werknemer een officiële waarschuwing wegens meerdere kwesties. Een dag later wordt hij op non-actief gesteld. Werkgeefster stelt dat werknemer zich niet professioneel tegenover de organisatie heeft opgesteld door interne problemen niet alleen binnen de organisatie aan te kaarten, maar ook collega's, externe instanties en overheidsorganen bij het conflict te betrekken. Volgens werkgeefster is daardoor sprake van verwijtbaar handelen en een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en ontruiming van de dienstwoning. Werknemer betwist dat sprake is van een ontbindingsgrond. Volgens hem heeft hij juist misstanden aangekaart die hij als campingmanager niet kon negeren. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt hij om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Daarnaast verzoekt hij uitbetaling van de door hem opgebouwde plusuren en voortgezet gebruik van de dienstwoning, al dan niet tot het einde van 2026.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond) en ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 september 2026. Beide partijen hebben volgens de kantonrechter bijgedragen aan het ontstaan van de verstoring. Werknemer heeft de problemen onvoldoende professioneel aangepakt door collega's en externe partijen bij het conflict te betrekken in plaats van eerst intern naar oplossingen te zoeken. Anderzijds heeft werkgeefster nagelaten werknemer te begeleiden of

een verbetertraject aan te bieden voordat zij hem op non-actief stelde. Omdat het wederzijdse vertrouwen volledig ontbreekt en herplaatsing niet in de rede ligt, kan van werkgeefster niet worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De Wet bescherming klokkenluiders staat niet aan ontbinding in de weg, omdat er geen sprake is van een formele klokkenluidersmelding. De kantonrechter kent werknemer wel een transitievergoeding toe, omdat de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster wordt ontbonden, maar wijst het verzoek om een billijke vergoeding af, nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Verder oordeelt de kantonrechter dat de beheerderswoning een eigenlijke dienstwoning is, zodat werknemer deze bij het einde van de arbeidsovereenkomst moet ontruimen. Het verzoek van werknemer om de woning langer te mogen bewonen wordt afgewezen. Het tegenverzoek tot uitbetaling van de opgebouwde plusuren wordt wel toegewezen, omdat werkgeefster geen deugdelijke urenregistratie heeft bijgehouden en onvoldoende heeft aangetoond dat deze uren tijdens de sluitingsperiode van het park zijn gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6727

Zaaknummer: 12237349 \ AZ VERZ 26-90

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: M.J. Drijftholt

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Geen billijke vergoeding of transitievergoeding bij ontbinding op verzoek van de werknemer, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2013 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tegen een salaris van € 10.954 bruto per maand exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten. Tussen partijen ontstaan vanaf 2023 spanningen over het functioneren en de communicatie van werknemer. Werkgever spreekt werknemer daarop aan tijdens beoordelingsgesprekken, waarna mediation en later een coachingstraject worden ingezet. Daarnaast stelt werkgever een Performance Improvement Plan (PIP) op, waarmee werknemer niet instemt. De verhouding tussen partijen verslechtert verder door onder meer discussies over werkinstructies, communicatie, een tijdelijke vrijstelling van werkzaamheden en de wijze waarop werkgever het conflict aanpakt. Werknemer meldt zich op 11 juli 2025 ziek. De bedrijfsarts concludeert dat er sprake is van een arbeidsconflict en adviseert een korte time-out gevolgd door werkhervatting en mediation. Nadat werknemer op 5 september 2025 hersteld is gemeld, hervat hij zijn werkzaamheden niet. Op 1 oktober 2025 meldt werknemer zich opnieuw ziek. De bedrijfsarts constateert dan ook medische beperkingen, waardoor re-integratie op dat moment niet mogelijk is. Partijen slagen er ondanks meerdere mediationtrajecten niet in het conflict op te lossen. Werknemer verzoekt vervolgens de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Daarnaast verzoekt hij om toekenning van een billijke vergoeding en een transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Ook vordert hij onder meer betaling van gemiste salarisverhogingen en bonussen, correctie van het tijdens ziekte betaalde loon, uitbetaling van vakantiedagen en vakantiebijslag. Werknemer stelt dat werkgever hem stelselmatig heeft geïntimideerd en onredelijk heeft behandeld, onder meer door het verbetertraject, de installatie van software op zijn laptop, de wijze van begeleiding tijdens zijn ziekte en diverse andere gedragingen. Werkgever betwist dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en voert aan dat hij juist heeft geprobeerd het conflict op te lossen door middel van mediation, coaching en aanpassingen in de werksituatie.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst, omdat werknemer beëindiging van het dienstverband wenst en werkgever geen zwaarwegend belang heeft aangevoerd bij voortzetting daarvan. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 10 augustus 2026, waarbij werknemer de gelegenheid krijgt zijn ontbindingsverzoek binnen veertien dagen in te trekken. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Uit het dossier blijkt dat werkgever zich heeft ingespannen om het arbeidsconflict op te lossen door onder meer mediation, coaching en aanpassingen in de organisatie. De door werknemer aangevoerde voorbeelden van vermeende intimidatie en pesterijen zijn afzonderlijk noch in onderlinge samenhang voldoende om ernstig verwijtbaar handelen aan te nemen. Daarom wordt zowel het verzoek om een billijke vergoeding als het verzoek om een transitievergoeding afgewezen. De kantonrechter wijst de verzoeken tot betaling van salarisverhogingen en bonussen eveneens af, omdat niet is gebleken dat werknemer daarop aanspraak kon maken. Het verzoek tot correctie van het loon wordt gedeeltelijk toegewezen. Voor de periode van 11 juli 2025 tot 5 september 2025 is sprake van situatieve arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsconflict, zodat werknemer recht heeft op 100% loon. Voor de tweede ziekteperiode vanaf 1 oktober 2025 mocht werkgever, behoudens de eerste tien ziekteperioden, volstaan met doorbetaling van 70% van het loon. Daarnaast veroordeelt de kantonrechter werkgever tot correctie van de vakantiebijslag voor zover deze op basis van het gecorrigeerde loon opnieuw moet worden berekend en tot uitbetaling van de openstaande vakantiedagen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7700

Zaaknummer: 12156757 \ EA VERZ 26-365

Rechters: J.M.B. Cramwinckel

Advocaten: R.M. Beltzer en E.A.M. Heidstra

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Ziekmelding vlak voor de BAVA staat een ontslag van een statutair bestuurder niet in de weg. De bestuurder is voldoende in de gelegenheid gesteld haar raadgevende stem uit te brengen en van een voldongen feit is geen sprake.

Feiten

Bestuurder is sinds 2018 werkzaam als algemeen directeur/statutair bestuurder. Nadat de vennootschap is overgenomen en de financiële resultaten verslechteren, besluit de indirecte meerderheidsaandeelhouder haar als statutair bestuurder te ontslaan en wordt een buitengewone vergadering van aandeelhouders (BAVA) bijeengeroepen waarin haar ontslag op de agenda staat. Bestuurder meldt zich de dag vóór de vergadering ziek, waarna de BAVA desondanks doorgang vindt en het ontslagbesluit wordt genomen. Bestuurder vordert vernietiging van het ontslagbesluit op grond van artikel 2:15 BW. Zij stelt onder meer dat zij wegens haar ziekmelding niet is gehoord, geen raadgevende stem heeft kunnen uitbrengen en dat het ontslagbesluit vooraf al vaststond. De vennootschap betwist dit en stelt dat aan alle wettelijke en statutaire vereisten is voldaan.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Het ontslagbesluit voldoet aan de wettelijke en statutaire vereisten en is daarom niet vernietigbaar. Hoewel bestuurder zich de dag vóór de BAVA heeft ziekgemeld, hoefde de vergadering daarom niet te worden uitgesteld. Bestuurder had zich niet voor de vergadering afgemeld, haar ziekmelding was niet onderbouwd en haar was aangeboden telefonisch aan de vergadering deel te nemen, waarop zij niet heeft gereageerd. Bovendien heeft zij voorafgaand aan de BAVA, zowel persoonlijk als via haar advocaat, uitvoerig haar visie op het voorgenomen ontslag naar voren kunnen brengen. Daarmee is voldaan aan haar recht om te worden gehoord en haar raadgevende stem uit te brengen. Dat een bestuurder haar raadgevende stem mag uitbrengen, betekent niet dat een aandeelhouder van een voorgenomen ontslagbesluit moet afzien; alleen wanneer het uitbrengen van die raadgevende stem evident een wassen neus is, is sprake van strijd met artikel 2:227 lid 7 BW. Daarvan is in dit geval geen sprake. Ook het betoog dat er sprake was van een voldongen feit

faalt. Dat de vennootschap voorafgaand aan de BAVA een beëindigingsvoorstel heeft gedaan, betekent niet dat het ontslagbesluit al vaststond. Evenmin volgt dat uit het telefoongesprek tussen bestuurder en een commissaris. Van strijd met artikel 2:15 BW, artikel 2:227 lid 7 BW, de statuten of de redelijkheid en billijkheid is daarom geen sprake. De vorderingen worden afgewezen. Bestuurder wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4781

Zaaknummer: C/16/613662 / HA ZA 26-323

Rechters: N.A.J. Purcell

Advocaten: A.P. Marco en E. Harlaar

Wetsartikelen: 2:15 BW en 2:227 lid 7 BW

RECHTSPRAAK

Aan de eis van onverwijldheid is niet voldaan omdat werkgeefster te laat een onderzoek instelt en dit bovendien niet voortvarend uitvoert. Het ontslag op staande voet houdt daarom geen stand.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 oktober 2024 bij werkgeefster in dienst als vakkracht/bedrijfsleidster. Op 23 juli 2025 wordt zij op staande voet ontslagen. Werkgeefster verwijt haar onder meer dat zij het café onbeheerd heeft achtergelaten, consumpties gratis heeft verstrekt, onbevoegden toegang heeft gegeven tot de kassa, producten uit de voorraad heeft meegenomen, het café na sluitingstijd geopend heeft gehouden, tijdens werktijd heeft gehandeld in sigaretten en onzorgvuldig is omgegaan met bedrijfseigendommen. Werkneemster betwist de verwijten grotendeels, berust in het ontslag en verzoekt onder meer een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Werkgeefster stelt dat er sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst niet onverwijld opgezegd, omdat het onderzoek naar de vermeende dringende reden niet voldoende zorgvuldig en voortvarend is uitgevoerd. Hoewel werkgeefster al vanaf eind 2024 bekend was met kasverschillen en medio mei 2025 concrete vermoedens had van onder meer sigarettenhandel, is zij pas eind juni 2025 begonnen met het bekijken van de camerabeelden. Werkgeefster heeft onvoldoende toegelicht waarom zij daarmee heeft gewacht. Ook daarna heeft het onderzoek onnodig lang geduurd, terwijl niet is gebleken dat dit meer omvatte dan het bekijken van camerabeelden. Daarmee is niet voldaan aan de eis van onverwijldheid, zodat het ontslag op staande voet geen stand houdt. De kantonrechter komt daarom niet meer toe aan de beoordeling van de gestelde dringende reden. Aan werkneemster worden een billijke vergoeding van € 5.000 bruto, een transitievergoeding van € 754,33 bruto en een gefixeerde schadevergoeding van € 3.501,77 bruto toegekend. Ook de buitengerechtelijke incassokosten worden toegewezen. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8587

Zaaknummer: 11890857 VZ VERZ 25-6203

Rechters: V.F. Milders

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

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW, 7:681 lid 1 onder a BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van werkneemster met wie de samenwerking moeizaam bleef verlopen. Voldragen d-grond en voldoende herplaatsingsinspanningen.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij het Hoogheemraadschap van Rijnland (hierna: Rijnland) en daar per 1 november 2022 overgestapt naar het team technisch management in de functie van technisch adviseur. Per 14 oktober 2024 is werkneemster van een project afgehaald met vrijstelling van werk. Eind 2024/begin 2025 zijn vijf gesprekken gevoerd tussen werkneemster en haar toenmalige teamleider onder leiding van een mediator. De mediation heeft niet tot resultaat geleid. Bij de in dit hoger beroep bestreden beschikking heeft de kantonrechter het verzoek van Rijnland tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster afgewezen en Rijnland onder meer veroordeeld tot wedertewerkstelling van werkneemster vanaf 1 september 2025. Werkneemster heeft de werkzaamheden bij Rijnland vervolgens voortgezet onder begeleiding van een tijdelijke teamleider, die de voormalige teamleider van werkneemster heeft vervangen. Per 22 januari 2026 is werkneemster door de tijdelijke teamleider geschorst. Werkneemster heeft niet ingestemd met een voorstel van Rijnland tot mediation. Tegen de beslissing van de kantonrechter en de daaraan ten grondslag gelegde overwegingen komt Rijnland in hoger beroep op.

Oordeel

D-grond

Het hof sluit zich aan bij het oordeel van de kantonrechter dat het vermogen met anderen samen te werken onderdeel is van de functievervulling en dat een gebrek aan dit vermogen kan meebrengen dat een werknemer zijn functie niet naar behoren vervult. Ook het hof is van oordeel dat als vaststaand kan worden aangenomen dat zich ernstige samenwerkingsproblemen hebben voorgedaan die moeten worden toegeschreven aan een gebrek aan samenwerkingsvermogen van werkneemster. Dat, zoals Rijnland heeft gesteld, sprake was van een patroon in het gedrag van werkneemster, volgt genoegzaam uit de

verschillende beoordelingsverslagen, e-mails en schriftelijke verklaringen die over zijn gelegd. Daaruit komt naar voren dat de vakinhoudelijke kwaliteit van het werk van werknemster en haar inzet niet ter discussie stonden, maar wel de omgang en communicatie met collega's en leidinggevendenden die telkens weer, ook na overplaatsing, tot problemen leidden. Werkneemster heeft een en ander onvoldoende gemotiveerd bestreden. Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter dat Rijnland het nodige heeft gedaan om de situatie te verbeteren. Dat heeft werknemster niet dan wel onvoldoende opgepakt. Daarmee was sprake van ongeschiktheid van werknemster tot het verrichten van de bedongen arbeid. Het oordeel van de kantonrechter dat aan de eis van disfunctioneren als voldragen ontslaggrond was voldaan, is dus juist.

Herplaatsing

In de loop der tijd heeft werknemster bij Rijnland in verschillende omgevingen gewerkt. In de periode dat zij werkte bij het team technisch management zijn er verschillende wisselingen geweest naar aanleiding van samenwerkingsproblemen met werknemster en heeft Rijnland geprobeerd om door middel van nadere afspraken, extra begeleiding en mediation tot verbetering te komen van de werkrelatie met werknemster. Ondanks al deze interventies is dat niet gelukt. Het is aannemelijk dat het samenwerken met werknemster binnen de organisatie van Rijnland in brede kring weerstand opriep. Onder deze omstandigheden kon in redelijkheid van Rijnland niet worden gevergd zich nog meer inspanningen te getroosten om werknemster te herplaatsen. Dat geldt óók indien daarbij het belang van werknemster bij voortzetting van haar studie civiele techniek in aanmerking wordt genomen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst 'ex nunc'

Het hof moet vervolgens oordelen over het in hoger beroep herhaalde verzoek van Rijnland tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemster op de onderscheiden gronden (g, d en i). Dit dient het hof te doen aan de hand van de hem ten tijde van zijn beslissing bekende feiten en omstandigheden ('ex nunc'). Het hof constateert reeds op basis van de inhoud van de geciteerde brief en e-mail over de aanwezigheid bij de bila's en de reactie daarop van de zijde van werknemster dat de samenwerkingsproblematiek sinds de beschikking van de kantonrechter is blijven voortbestaan. Het hof acht voldoende aannemelijk geworden dat de tijdelijke teamleider met de beste bedoelingen de begeleiding van werknemster heeft overgenomen. Dat zij van werknemster verlangde aanwezig te zijn bij de door haar geagendeerde 'bila's' acht het hof een redelijke instructie. Ook het hof merkt deze opstelling van werknemster aan als het stelselmatig ondermijnen van het gezag van de tijdelijke teamleider. Het hof acht de schorsing van werknemster gerechtvaardigd. Ook op grond van de nu bekende feiten en omstandigheden moet worden geoordeeld dat werknemster

ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid, waarbij Rijnland haar in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld haar functioneren te verbeteren en herplaatsing van werknemster niet in de rede ligt. Het hof zal Rijnland veroordelen tot betaling van de wettelijke transitievergoeding met als einddatum 31 juli 2026.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:1553

Zaaknummer: 200.360.971/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, R.J.F. Thiessen en A.J. Swelheim

Advocaten: W. van Wijngaarden en H. Giard

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

RECHTSPRAAK

Kort geding. Tandarts- en orthodontiepraktijk laat na werkneemster na ziekmelding te (doen) oproepen bij de bedrijfsarts. Verwijten rond onjuist doorgeven werktijden onvoldoende voor staken loondoorbetaling, vordering werkneemster toegewezen.

Feiten

Werkneemster is per 1 april 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van tandarts- en orthodontieassistente. Op 13 maart 2026 heeft de bestuurder van werkgeefster werkneemster ervan beschuldigd opzettelijk onjuiste werktijden te hebben doorgegeven. Werkneemster heeft dit ontkend en is vervolgens naar huis gegaan terwijl er nog een patiënt ingepland stond en heeft zich ziekgemeld. Werkneemster is vervolgens nogmaals beschuldigd van het onjuist doorgeven van werktijden. Werkneemster is wederom ziek naar huis gegaan. De bestuurder van werkgeefster heeft vervolgens excuses aangeboden aan werkneemster omdat hij het verkeerd begrepen had. Werkneemster heeft daarop aangegeven tijd nodig te hebben om te bezien of er gelet op de gebeurtenissen nog voldoende vertrouwen was. In een vervolgesprek tussen partijen heeft de bestuurder werkneemster geïnformeerd dat een terugkeer niet tot de mogelijkheden behoorde. Aan werkneemster is een vertrekvergoeding aangeboden. Werkneemster is niet akkoord gegaan en heeft werkgeefster verzocht de arbodienst over haar voortdurende ziekte te informeren. Werkneemster heeft aangegeven een oproep van de bedrijfsarts af te wachten. De gemachtigde van werkneemster heeft werkgeefster een e-mail gestuurd waarin kort en goed is aangegeven dat werkneemster nog steeds ziek was. Werkgeefster heeft per april 2026 de loondoorbetaling gestaakt. Ondanks daartoe strekkende sommaties heeft werkgeefster nagelaten de loondoorbetaling te continueren. In kort geding vordert werkneemster wedertewerkstelling en loondoorbetaling.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Nu werkneemster geen loon meer ontvangt, is sprake van een spoedeisend belang. Het verweer van werkgeefster dat werkneemster disfunctioneert en werkgeefster zou hebben benadeeld door opzettelijk foute uren te registreren, kan werkgeefster niet baten. Dit doet immers niet af aan de verplichting tot

loondoorbetaling. Het verweer van werkgeefster dat werkneemster op 17 maart 2026 op staande voet is ontslagen wordt verworpen. De mededeling dat het onjuist registreren van werktijden grond kan zijn voor een ontslag is niet hetzelfde als een mededeling dat werkneemster zou zijn ontslagen. Ook andere gedragingen van (de bestuurder van) werkgeefster, zoals de mededeling aan werkneemster dat zij was vrijgesteld van haar werkzaamheden, duiden niet op een ontslag op staande voet. Het bericht van 18 maart 2026 waarin werkneemster werd opgedragen om te komen werken is bovendien zonder meer aan te merken als een intrekking van het ontslag op staande voet. Het verweer van werkgeefster dat werkneemster een deskundigenbericht over had moeten leggen wordt afgewezen, omdat dit niet van toepassing is op een kortgedingprocedure. Daar komt bij dat de twijfels van werkgeefster bij de arbeidsongeschiktheid van werkneemster volledig aan haarzelf te wijten zijn, nu zij heeft nagelaten de bedrijfsarts in te schakelen. De vordering tot loondoorbetaling is toewijsbaar. De wettelijke verhoging en wettelijke rente worden toegewezen. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen nu werkneemster zelf van mening is dat zij wegens ziekte niet in staat is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6371

Zaaknummer: 12241995 \ CV EXPL 26-2836

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.R. Meulenberg-Ten Hoor en mr. J. Vergoosen

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst met basisschooldirecteur ontbonden op de g-grond. Geen ernstig verwijtbaar handelen Stichting Groeisaam Primair Onderwijs met betrekking tot nalaten mediation, nu werkneemster onvoldoende zelfkritisch en meewerkend is geweest na kritiek vanuit collega's.

Feiten

Werkneemster is per 1 februari 2024 in dienst getreden bij Stichting Groeisaam Primair Onderwijs (hierna: Groeisaam) in de functie van basisschooldirecteur. Groeisaam exploiteert een scholengemeenschap. In september 2024 is het functioneren van werkneemster beoordeeld als excellent en heeft zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gekregen. Uit een (intern) onderzoek is gebleken dat teamleden zich niet altijd vrij voelden om open te praten. Vervolgens is aan werkneemster een opleiding 'verandermanagement vanuit het strategisch kader' aangeboden, waarvan Groeisaam de kosten zou vergoeden. Na afronding van het traject is vanuit het MT aangegeven dat de bezwaren tegen de samenwerking met werkneemster bleven bestaan. Werkneemster is vervolgens geïnformeerd dat zij voorlopig thuis zou werken en niet meer de functie van directeur zou bekleden. De in kort geding door werkneemster ingediende vordering tot wedertewerkstelling is afgewezen. Groeisaam verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, onder toekenning van de transitievergoeding. Werkneemster beaamt dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en verzoekt een billijke vergoeding van circa € 270.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aangezien partijen het eens zijn over de duurzame verstoring van de arbeidsrelatie, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen zijdens Groeisaam. De stellingen van werkneemster dat Groeisaam heeft aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster het gekozen traject te laten volgen kan geen stand houden. Zo bestond onder meer een voornemen om een vervolgtraject te doorlopen. Het valt Groeisaam te verwijten dat zij in de ontstane complexe situatie te snel de conclusie heeft getrokken dat de situatie onherstelbaar

was, het had op haar weg gelegen om door middel van bijvoorbeeld mediation een tussenstap te zetten. Hiervoor is echter ook een bereidwillige opstelling van de werknemer nodig, wat hier niet het geval was. Uit de gevoerde gesprekken volgt dat werkneemster onvoldoende zelfkritisch is geweest. Ook ter zitting heeft werkneemster vooral het onderzoek bekritiseerd, heeft zij de excellent-beoordeling van haar functioneren aangehaald en gaf zij er geen blijk van daadwerkelijk open te staan voor de in het onderzoek geuite kritiek op haar functioneren. Het instellen van een vordering tot wedertewerkstelling voordat enige normalisatie van de arbeidsverhoudingen heeft plaatsgevonden acht de kantonrechter, hoewel begrijpelijk is dat werkneemster enige duidelijkheid wenste over haar verdere loopbaan binnen Groeisaam, in de gegeven omstandigheden eveneens getuigen van onvoldoende besef van de ernst van de situatie zoals die was ontstaan. Werkneemster heeft niet laten zien dat zij daadwerkelijk openstond voor de realiteit van fundamentele kritiek op haar functioneren. Groeisaam dient de transitievergoeding te betalen. Aangezien de handelwijze van Groeisaam niet als ernstig verwijtbaar kan worden gekwalificeerd, wordt geen billijke vergoeding toegekend. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:5783

Zaaknummer: 12158348 \ HA VERZ 26-19

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: C.A.M. van Vught en G. Oudshoorn

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:670 BW

RECHTSPRAAK

De loonvordering wordt afgewezen in kort geding, omdat het onvoldoende waarschijnlijk is dat de arbeidsovereenkomst na 1 januari 2026 nog voortduurde gelet op de opzegging en de tussen partijen overeengekomen finale kwijting.

Feiten

Finex is een accountantskantoor dat bedrijven ondersteunt met accountancy en financieel en fiscaal advies. De aandelen van Finex waren in handen van drie besloten vennootschappen, waaronder onderneming A, de besloten vennootschap van werknemer. De drie aandeelhouders hebben daarvoor op 16 september 2016 een aandeelhoudersovereenkomst gesloten. Daarnaast is onderneming A een managementovereenkomst aangegaan met Finex. Op 2 januari 2020 hebben werknemer en Finex vervolgens schriftelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. Op 1 juli 2025 hebben de aandeelhouders van Finex een vaststellingsovereenkomst gesloten over het uittreden van onderneming A per 1 juli 2025. In deze vaststellingsovereenkomst hebben de aandeelhouders, voor zover hier relevant, opgenomen dat onderneming A haar aandelen overdraagt aan de andere aandeelhouders en finale kwijting verleent ten aanzien van alle rechten en verplichtingen uit hoofde van het aandeelhouderschap, de aandeelhoudersovereenkomst, de managementovereenkomst en de overige onderlinge afspraken die hun oorsprong vinden vóór 1 juli 2025. Werknemer vordert in deze procedure doorbetaling van loon vanaf 1 januari 2026 op grond van een arbeidsovereenkomst vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

In deze procedure moet worden beoordeeld of voldoende waarschijnlijk is dat de bodemrechter zal oordelen dat werknemer na 1 januari 2026 recht heeft op (door)betaling van loon. Tussen partijen is allereerst in geschil of naast de aandeelhoudersovereenkomst en de managementovereenkomst ook een zelfstandige arbeidsovereenkomst heeft bestaan. De kantonrechter kan in deze procedure in het midden laten of de arbeidsovereenkomst na het eindigen van de managementovereenkomst kan blijven doorlopen. Finex stelt zich namelijk

op het standpunt dat aan een eventuele arbeidsovereenkomst per 1 januari 2026 een einde is gekomen, hetzij door opzegging, hetzij met wederzijds goedvinden door middel van de vaststellingsovereenkomst met finale kwijting. De kantonrechter vindt het aannemelijk dat de bodemrechter dit standpunt volgt. Dat brengt mee dat het onvoldoende waarschijnlijk is dat de bodemrechter zal oordelen dat werknemer na 1 januari 2026 recht heeft op (door)betaling van loon. Naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter volgt uit de e-mails duidelijk dat volgens Finex de werkzaamheden tussen “jou en ons” eindigen per 31 december 2025 en Finex niet wenst dat werknemer op enige manier nog werkzaamheden voor haar verricht. Zij mailt immers dat de toegang tot de systemen per 1 januari 2026 wordt beëindigd en dat werknemer dossiers die hij nog in zijn bezit heeft, moet overdragen. Dat past niet bij een opzegging van alleen de managementovereenkomst, zoals werknemer stelt, maar wijst op een beëindiging van de samenwerking op ieder vlak. Zonder toegang tot de systemen kan werknemer immers geen werkzaamheden voor Finex verrichten. Deze opzegging voldoet echter niet aan de wettelijke vereisten als sprake is van een zelfstandige arbeidsovereenkomst. Dat is tussen partijen niet in geschil, maar Finex voert terecht aan dat werknemer dan binnen de wettelijke vervalt termijn van twee maanden een verzoek bij de kantonrechter had moeten indienen om de opzegging te vernietigen. Het staat vast dat deze termijn inmiddels is verlopen en werknemer dit niet heeft gedaan. Dit leidt de kantonrechter tot het oordeel dat niet onaannemelijk is dat een bodemrechter oordeelt dat de gestelde arbeidsovereenkomst per 1 januari 2026 door opzegging is geëindigd. De overeenkomst van 2 januari 2020 valt naar de letter onder ‘overige onderlinge afspraken’ en daarmee onder de finale kwijting. Finex kan zich dus in beginsel ook op deze bepaling beroepen. Naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter had het op de weg van werknemer gelegen om tijdens de onderhandelingen expliciet te maken dat hij zijn werkzaamheden na 1 januari 2026 zou voortzetten, hetzij op grond van een verlenging van de managementovereenkomst, hetzij op grond van de overeenkomst van 2 januari 2020. Finex heeft na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst over het uittreden van onderneming A ook een aparte vaststellingsovereenkomst aangeboden voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, wat erop zou kunnen wijzen dat Finex zich (ook) op het standpunt stelde dat deze niet was geëindigd met de finale kwijting. Finex stelt echter dat zij deze separate vaststellingsovereenkomst heeft opgesteld, omdat werknemer daarom had verzocht zodat hij een WW-uitkering aan kon vragen bij het UWV. Werknemer heeft dit tijdens de mondelinge behandeling bevestigd. Onder deze omstandigheden is naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter het feit dat Finex een aparte vaststellingsovereenkomst voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst heeft opgesteld geen aanwijzing dat partijen deze overeenkomst buiten de finale kwijting hebben willen houden. Op basis van het voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat het onvoldoende waarschijnlijk is dat de bodemrechter zal oordelen dat werknemer na 1 januari

2026 recht heeft op (door)betaling van loon. De vordering van werknemer tot doorbetaling van zijn loon, met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente kan daarom in dit kort geding niet worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4206

Zaaknummer: 12192840 \ AV EXPL 26-22

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: L. van de Vrugt en M. Gerritsen

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is rechtsgeldig, omdat werkneemster zonder afdoende verklaring structureel meer uren registreerde dan zij werkte en daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 21 december 2016 bij Concentrix als advisor II, customer service. Concentrix werkt met een urenregistratie voor haar werknemers. Op die manier kan Concentrix gewerkte uren bij haar klant correct in rekening brengen. Werkneemster werkte volgens een wekelijks wisselend rooster. Op 22 december 2025 deed de coach van werkneemster een melding bij de teammanager waarin hij opmerkt dat het hem opviel dat zij, in relatie tot de tijden waarvoor zij was ingeroosterd, weinig gesprekken voert. Ook zouden haar administratietijden langer zijn dan hij gewend was van haar. Concentrix heeft vervolgens een controle uitgevoerd. Zij heeft de inloggegevens bij de klant opgevraagd en de door werkneemster ingevulde checklijsten en de inloggegevens met elkaar vergeleken. Volgens Concentrix bleek toen dat werkneemster meer uren had geschreven dan zij daadwerkelijk had gewerkt. Concentrix heeft op 23 december 2025 met werkneemster gesproken. Volgens Concentrix erkende werkneemster de fouten in de urenregistratie maar dat kwam volgens werkneemster door slordigheid of een administratieve menselijke fout. Concentrix heeft hierop besloten werkneemster op staande voet te ontslaan. Werkneemster heeft op 29 december 2025 bezwaar gemaakt tegen het ontslag op staande voet en heeft juridische bijstand gezocht. De gemachtigden van werkneemster en Concentrix hebben geprobeerd om tot een oplossing te komen maar dat is niet gelukt. Werkneemster wil dat deze opzegging wordt vernietigd en dat Concentrix het salaris doorbetaalt. Als de opzegging in stand blijft, vraagt werkneemster om haar de transitievergoeding toe te kennen. Concentrix vindt dat alle verzoeken van werkneemster moeten worden afgewezen. Als de opzegging wordt vernietigd, verzoekt Concentrix de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

De opzegging wordt niet vernietigd. Aan alle voorwaarden voor een ontslag op staande voet is voldaan. Werkneemster heeft geen redelijke verklaring kunnen geven voor de forse

urenverschillen. Het staat voldoende vast dat werkneemster meer uren heeft geschreven dan dat zij heeft gewerkt. Hiermee heeft werkneemster Concentrix ernstig benadeeld ten gunste van zichzelf. Door deze 'dagdieverij' heeft werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter bovendien ernstig verwijtbaar gehandeld. Een ontslag op staande voet was daarom gerechtvaardigd, ook als rekening wordt gehouden met de persoonlijke gevolgen voor werkneemster van een ontslag op staande voet. In het algemeen geldt dat een ontslag op staande voet ingrijpend is. Dat is voor werkneemster niet anders. Er zijn echter geen aanwijzingen dat werkneemster geen ander werk kan vinden. Werkneemster is inmiddels ook aan de slag als zzp'er, zo heeft zij tijdens de zitting verteld. Er is onverwijld opgezegd. Concentrix heeft in oktober en november 2025 met werkneemster gesproken over de kwaliteit van haar werk tijdens het thuiswerken. Ze is aangesproken op het niet snel genoeg aannemen van telefoongesprekken en dat zij soms gesprekken helemaal niet beantwoordde. Het lag op dat moment niet op de weg van Concentrix om onderzoek te doen naar de inloggegevens van werkneemster in relatie tot de door haar geschreven uren op de checkbriefjes. Er waren geen aanwijzingen dat werkneemster haar uren niet maakte. Zoals hiervoor al is overwogen had Concentrix geen inzage in de inloggegevens bij de klant. Pas op 22 december heeft Concentrix aanleiding gezien om deze inloggegevens bij de klant op te vragen. Toen trok de coach aan de bel nadat zij de telefoongesprekken van werkneemster had gecontroleerd op kwaliteit. Daarbij was opgevallen dat werkneemster op een dag maar vier gesprekken had gevoerd. Na het controleren van de inloggegevens kwam aan het licht dat de urenregistratie niet klopte. Concentrix heeft voortvarend gehandeld door de dag na ontvangst van de inloggegevens in het kader van hoor en wederhoor tijdens een gesprek werkneemster in staat te stellen een reactie te geven op haar bevindingen. Nog dezelfde dag is het ontslag op staande voet gegeven. In de ontslagbrief is de reden voor het ontslag op staande voet duidelijk uiteengezet. Concentrix hoeft geen transitievergoeding aan werkneemster te betalen omdat het ontslag, zoals hiervoor al overwogen, het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8985

Zaaknummer: 12104535 VZ VERZ 26-560

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.O. Bohr en J.A.J. Hooymayers

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever valt onder de werkingssfeer van de cao's en is verplicht de verschuldigde premies, rente en incassokosten te betalen.

Feiten

In het geval de Cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf en de algemeen verbindend verklaarde Cao Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal en Techniek van toepassing zijn op een werkgever, moet deze bijdragen en premies betalen aan eisers. Namens eisers (N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische bedrijfstakken & Stichting Fonds voor het motorvoertuigenbedrijf en het tweewielerbedrijf) is voor de gevorderde premies en bijdragen een factuur gestuurd aan gedaagde. Eisers hebben daarna gedaagde meermaals gesommeerd tot betaling van de factuur. Omdat betaling uitbleef, hebben eisers de vordering ter incasso aan Flanderijn Gerechtsdeurwaarders overgedragen. Gedaagde heeft de factuur onbetaald gelaten.

Eisers vorderen - samengevat - veroordeling van gedaagde tot betaling. Gedaagde betwist onder de werkingssfeer te vallen van de betreffende regeling, althans dat deze zonder nadere toetsing volledig op zijn onderneming van toepassing is.

Oordeel

Eisers hebben gesteld dat de Cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf van toepassing is op gedaagde, omdat die de werkzaamheden uitvoert (gedaagde is een autobedrijf) zoals in artikel 1 van deze cao vermeld. De kantonrechter volgt eisers hierin. Gedaagde stelt - zonder enige toelichting - dat hij niet onder de werkingssfeer valt van deze cao. Daarmee heeft gedaagde naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende betwist dat deze cao op hem van toepassing is. Dit geldt ook voor de Cao Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal en Techniek. Ook hier geldt dat eisers hebben toegelicht waarom gedaagde onder de werkingssfeer valt van de Cao Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal en Techniek, terwijl gedaagde daartegen geen gemotiveerd verweer heeft gevoerd. Gedaagde voert aan dat zijn Oekraïense werknemer vanwege zijn tijdelijke verblijf in Nederland geen deelnemer is in de zin van de regelingen. Eisers hebben gemotiveerd aangevoerd waarom deze werknemer wel

een deelnemer is. Er gelden volgens eisers twee voorwaarden waaraan voldaan is, te weten: (1) bestaan van een arbeidsovereenkomst en (2) er moet sprake zijn van arbeid, loon en gezagsverhouding in de zin van het pensioenreglement. De kantonrechter stelt vast dat gedaagde in zijn laatste stuk niet meer inhoudelijk ingaat op dit onderwerp. Daarmee staat als onvoldoende betwist vast dat deze werknemer deelnemer is. Gelet op al het voorgaande is gedaagde verplicht de premies/bijdragen te betalen aan de eisers. Omdat de factuur niet tijdig is betaald, is gedaagde wettelijke rente verschuldigd. De gevorderde buitengerechtelijke incassokosten zijn eveneens conform de wet verschuldigd en toewijsbaar. De kantonrechter ziet geen reden om over te gaan tot matiging van de incassokosten of andere kosten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6887

Zaaknummer: 12101162 \ CV EXPL 26-642

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: Flanderijn incasso & gerechtsdeurwaarders

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet op basis van één zelfstandig dragende dringende reden uit een samengesteld feitencomplex.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2025 in dienst bij werkgever in de functie van servicemedewerker. Hij is op 23 februari 2026 op staande voet ontslagen nadat hij tijdens een telefoongesprek zeer grove en intimiderende uitspraken deed over de moeder en de echtgenote van zijn werkgever. Werknemer vecht het ontslag aan en verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag, doorbetaling van loon en een transitievergoeding.

Oordeel

In de ontslagbrief wordt een samengesteld feitencomplex aan het ontslag ten grondslag gelegd: het uitoefenen van druk om een onjuiste ziekmelding te doen en het uiten van bedreigingen ten opzichte van werkgever en diens familie. De kantonrechter overweegt dat wanneer een werkgever zo'n samengestelde reden hanteert, maar uiteindelijk slechts een deel van de feiten vast komt te staan, het ontslag volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad toch stand kan houden als aan drie strikte voorwaarden wordt voldaan: (i) het gedeelte van de feiten dat wel vaststaat, moet op zichzelf beschouwd kunnen worden als een dringende reden voor ontslag op staande voet, (ii) werkgever moet aannemelijk maken dat hij werknemer ook slechts om dat overblijvende deel op staande voet zou hebben ontslagen en (iii) dit laatste moet voor werknemer in het licht van de gehele inhoud van de brief en de overige omstandigheden van het geval direct zo duidelijk zijn geweest dat daar redelijkerwijs geen twijfel over kon bestaan. De kantonrechter is van oordeel dat de door werknemer gedane uitlatingen ernstig intimiderend en bedreigend waren. Deze uitlatingen vormden een zelfstandige dringende reden voor ontslag op staande voet en daardoor is het noodzakelijke vertrouwen tussen werkgever en werknemer volledig weggefallen. Werkgever hoefde niet eerst werknemer te waarschuwen, omdat de gedragingen zo ernstig waren dat voortzetting van het dienstverband niet redelijk is. De verzoeken van werknemer worden afgewezen, waarbij de kantonrechter wel voor recht verklaart dat de arbeidsomvang van de werknemer 103,3 uur per maand bedroeg, omdat werkgever dat niet had betwist.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:5817

Zaaknummer: 12206808 \ HA VERZ 26-85

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: M. Djamal en S. el Yahiaoui

Wetsartikelen: 6:96 BW, 7:673 BW, 7:677 en 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Verklaring voor recht dat werkgever in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld bij de selectie- en plaatsingsprocedure. Kantonrechter kan boventalligheidsbesluit niet vernietigen.

Feiten

Werknemer werkt sinds 1 oktober 2005 bij het Erasmus Universitair Medisch Centrum Rotterdam (hierna: werkgever) als universitair hoofddocent bij de afdeling celbiologie. Hij is hoofdonderzoeker bij een van de vijftien onderzoeksgroepen binnen celbiologie. Een onderzoeksgroep bestaat uit een hoofdonderzoeker en een vaste formatie. De afdeling celbiologie valt met de afdelingen biochemie, genetische identificatie en moleculaire genetica onder het thema biomedische wetenschappen ('BMW'). Werkgever heeft binnen BMW een reorganisatie doorgevoerd. De afdeling celbiologie is opgeheven. Drie onderzoeksgroepen binnen celbiologie en de daarbij horende werknemers zijn overgeplaatst naar de afdeling ontwikkelingsbiologie. De andere onderzoeksgroepen, waaronder die van werknemer, zijn opgeheven. De medewerkers van die onderzoeksgroepen zijn boventallig verklaard. Nadat werknemer heeft geprotesteerd tegen het voornemen tot zijn boventalligverklaring per 1 januari 2025, heeft werkgever werknemer bij besluit van 10 februari 2025 vervolgens boventallig verklaard per 1 februari 2027. Tot 1 februari 2027 is werknemer tijdelijk geplaatst bij de afdeling ontwikkelingsbiologie. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen het besluit om hem boventallig te verklaren. De RvB heeft dat bezwaar na advies van de bezwarenadviescommissie van 18 juli 2025 ongegrond verklaard. Werknemer is het niet eens met het besluit om hem boventallig te verklaren. Hij wil dat de kantonrechter het besluit tot boventalligheid vernietigt, omdat dit in strijd is met artikel 7:611 BW, artikel 25 lid 3 WOR of het Erasmus MC Sociaal Beleidskader. Hij wil ook dat de kantonrechter verklaart dat door die vernietiging zijn aanstelling als universitair hoofddocent voortduurt met de voorheen geldende arbeidsvoorwaarden en taakhoud (onderwijs, onderzoek, begeleiding) en met continuering van zijn onderzoeksgroep. Op de zitting heeft werknemer zijn eis vermeerderd en gevraagd om voor recht te verklaren dat werkgever ook geen nieuw besluit tot boventalligheid mag nemen. Werkgever heeft tegen de eisvermeerdering geen bezwaar gemaakt.

*Oordeel**Het besluit tot boventalligheid wordt niet vernietigd*

Sinds de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren valt werknemer onder het gewone arbeidsrecht. De kantonrechter heeft in deze fase niet de bevoegdheid om een boventalligheidsbesluit te vernietigen. Een eventuele ontslagprocedure moet eerst via het UWV lopen. De eis om te verklaren dat de vernietiging van het boventalligheidsbesluit tot gevolg heeft dat de aanstelling van werknemer als universitair hoofddocent voortduurt met dezelfde arbeidsvoorwaarden en taakinhoud (onderwijs, onderzoek, begeleiding), met continuering van zijn onderzoeksgroep, wordt afgewezen. Deze eis borduurt voort op de gevraagde vernietiging van het boventalligheidsbesluit en dat besluit wordt niet vernietigd.

Werkgever heeft niet als goed werkgever gehandeld in de plaatsings- en selectieprocedure

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever onvoldoende heeft uitgelegd waarom juist drie andere onderzoeksgroepen mochten blijven bestaan en waarom die van de werknemer werd opgeheven. Er ontbraken objectieve en controleerbare criteria voor die keuze. Een interne adviescommissie (ASB) had eerder al geoordeeld dat het selectieproces onvoldoende transparant was en had geadviseerd dit beter te motiveren. Dat advies is volgens de kantonrechter onvoldoende opgevolgd. Ook de financiële argumenten die werkgever gebruikte om de keuze te rechtvaardigen, waren volgens de kantonrechter onvoldoende onderbouwd. De kantonrechter verklaart voor recht dat werkgever bij de selectie- en plaatsingsprocedure in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld en veroordeelt werkgever in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8734

Zaaknummer: 12000815 CV EXPL 25-26221

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: mr. M.E. Joosse

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 BW, 7:671a BW, 233 Rv en 237 Rv en 25 lid 3 WOR

RECHTSPRAAK

Hof bevestigt dat er geen sprake was van een misstand in de zin van de Wbk, nu alle door werknemer aangekaarte kwesties uitsluitend betrekking hebben op hem persoonlijk. Het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst is niet in strijd met het opzegverbod bij ziekte dan wel de WGBH/CZ.

Feiten

Werknemer, procederend in persoon, is op 13 mei 2024 in dienst getreden bij de Autoriteit Persoonsgegevens (hierna: AP) als adviseur bij de afdeling Wetgevingsadvisering en Normuitleg van de directie Juridische Zaken en Wetgevingsadvisering. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar en eindigt van rechtswege op 13 mei 2025. Het brutomaandsalaris bedraagt € 3.657,74 op basis van een werkweek van 32 uur. De Cao Rijk (hierna: de cao) is van toepassing. Op 23 september 2024 vindt er een gesprek plaats met de leidinggevende van werknemer waarin die zijn zorgen heeft geuit over de ontwikkeling van werknemer in zijn rol als adviseur. Vervolgens heeft de leidinggevende drie dagen later gemotiveerd afwijzend gereageerd op de aanvraag voor een werkgeversverklaring die werknemer op 23 september 2024 via P-Direkt had ingediend. Diezelfde dag heeft werknemer per e-mail laten weten melding te willen doen over 'misstanden' binnen de AP zoals bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk). De aanleiding daarvoor is volgens werknemer een discussie over studiefaciliteiten en het gesprek met zijn leidinggevende en de weigering om een werkgeversverklaring af te geven. Werknemer ervaart vijandig gedrag, waaronder intimidatie en discriminatie. Eind oktober 2024 heeft de HR-afdeling van de AP werknemer gewezen op en uitleg gegeven over de interne klachten- en misstandenregeling van de AP. Werknemer voert vervolgens per e-mail onder meer aan dat er sprake is van een onveilig werkklimaat met grensoverschrijdend gedrag van collega's en hij wijst erop dat de vertrouwelijkheid van zijn melding is geschonden. Er volgt een ziekmelding. De bedrijfsarts adviseert mediation, maar die komt niet tot stand. Op 26 februari 2025 heeft de AP werknemer per brief geïnformeerd dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Werknemer tekent tegen deze beslissing bezwaar aan en dient alsnog een verzoek in voor een studiefaciliteit. De AP stelt voor om alsnog tot een goede

exitmediation te komen. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht voor recht te verklaren dat er sprake is van benadeling als gevolg van een melding van misstanden in de zin van de Wbk, vast te stellen dat de AP is tekortgeschoten in haar wettelijke verplichtingen en dat de AP opzettelijk een vijandige werkomgeving heeft gecreëerd en ernstig verwijtbaar heeft gehandeld; hij heeft verzocht de AP te veroordelen tot betaling van € 3.812.144,40 netto. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen (zie AR 2025-0741). Werknemer is daarom in hoger beroep gegaan. Hij stelt zich daarbij op het standpunt dat de kantonrechter ten onrechte voorbij is gegaan aan een beschikking van het UWV van 2 juni 2025 en dat de beëindiging nietig is wegens het opzegverbod tijdens ziekte dan wel dat er sprake is van verboden onderscheid in de zin van de WGBH/CZ. Ook zou de Wbk te beperkt door de kantonrechter zijn toegepast. In hoger beroep dient het hof daarom te beoordelen of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden voortgezet en zo niet, of de AP aan werknemer een billijke vergoeding dient te betalen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

De beschikking van 2 juni 2025 van het UWV

Werknemer stelt zich allereerst op het standpunt dat de kantonrechter ten onrechte is voorbijgegaan aan de beschikking van het UWV van 2 juni 2025, waaruit - volgens werknemer - volgt dat bindend is vastgesteld dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd en dat de AP gehouden is tot doorbetaling van het loon van werknemer. Uit vaste rechtspraak van de CRvB volgt daarentegen dat de formele rechtskracht van een bestuursrechtelijk besluit uitsluitend op de met dat besluit tot stand gebrachte rechtsgevolgen ziet en niet op overwegingen van feitelijke en juridische aard die daaraan ten grondslag liggen. Daar komt nog bij dat uit de tekst van de UWV-beschikking niet volgt dat volgens het UWV de arbeidsovereenkomst tussen partijen op en na 13 mei 2025 is voortgezet en dat de AP vanaf die datum gehouden was tot doorbetaling van het loon van werknemer. Geheel ten overvloede overweegt het hof nog dat het aan de rechter is en niet aan het UWV om te beoordelen of de arbeidsovereenkomst tussen partijen op en na 13 mei 2025 is voortgezet.

Opzegverbod tijdens ziekte en de WGBH/CZ

Daarnaast stelt werknemer zich op het standpunt dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nietig is wegens het opzegverbod tijdens ziekte en dat met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst sprake is van verboden onderscheid in de zin van de WGBH/CZ. Het hof stelt voorop dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar. Het opzegverbod tijdens ziekte van artikel 7:670 lid 1 BW staat

daaraan niet in de weg omdat er bij een eindigen van rechtswege geen sprake is van opzegging. De AP heeft terecht aangevoerd dat in die context het woord “ontslag” volgens het gangbare spraakgebruik opgevat moet worden als het algemene einde van de arbeidsovereenkomst en niet als het begrip opzegging, dat een specifieke juridische betekenis heeft. Van verboden onderscheid in de zin van de WGBH/CZ kan evenmin worden gesproken, alleen al niet omdat niet is gesteld of gebleken dat werknemer een handicap of chronische ziekte heeft op grond waarvan de arbeidsverhouding door de AP is beëindigd als bedoeld in artikel 4 aanhef en onder b van deze wet.

Tussen partijen staat verder vast dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst bedoeld was om de geschiktheid van werknemer te beoordelen. Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van goed functioneren heeft de werkgever een ruime beoordelingsvrijheid; de rechter kan dat oordeel van de werkgever slechts marginaal toetsen. In deze zaak kwam de AP eveneens een ruime beoordelingsvrijheid toe bij de beoordeling van de vraag of de arbeidsovereenkomst diende te worden verlengd met de duur van de afwezigheid van werknemer omdat door zijn afwezigheid geen goede beoordeling van diens geschiktheid heeft kunnen plaatsvinden. Alles overwegende is het hof van oordeel dat de AP niet gehouden was de arbeidsovereenkomst met werknemer te verlengen. De AP heeft namelijk voldoende toegelicht dat en waarom de geschiktheid van werknemer omstreeks maart 2025 niet buiten redelijke twijfel was, dat er onzekerheid bestond over de termijn waarop de geschiktheid van werknemer voldoende beoordeeld zou kunnen worden, en dat de AP niet bereid was om de arbeidsovereenkomst met werknemer te verlengen.

De Wbk

Ook heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat de kantonrechter het begrip ‘misstand’ dan wel ‘vermoeden van een misstand’ in de zin van de Wbk te beperkt en onjuist heeft uitgelegd door zijn meldingen te degraderen tot louter persoonlijke ervaringen en individuele aangelegenheden. Aan de vereisten van artikel 17e Wbk voor het aannemen van benadeling is naar het oordeel van het hof niet voldaan. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat er sprake was van een mogelijke misstand in de zin van de Wbk en evenmin dat hij redelijke gronden had om aan te nemen dat de informatie over het vermoeden van een misstand die hij wilde melden op het moment van de melding juist was. Werknemer heeft in zijn e-mail van 26 september 2024 geklaagd over de hoogte van het voor hem beschikbare opleidingsbudget, het ontbreken van studieverlof, en de manier waarop zijn leidinggevende hem behandelde. Deze kwesties, wat daarvan zij, zijn geen mogelijke misstanden in de zin van de Wbk, omdat zij alle uitsluitend betrekking hebben op werknemer persoonlijk, en werknemer had bij zijn melding ook geen aanleiding om te veronderstellen dat dat anders was. Werknemer heeft zijn stelling dat de AP structureel re-integratieverplichtingen,

discriminatie en het bestaan van een onveilige werksfeer negeert, niet of onvoldoende toegelicht.

Het hof concludeert, evenals de kantonrechter, verder dat werknemer niet aannemelijk heeft gemaakt dat de AP een onveilige en vijandige werkomgeving heeft gecreëerd na zijn Wbk-melding dan wel dat de AP zijn re-integratietraject heeft gefrustreerd. Het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst is derhalve niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de AP en de AP niet kan worden verweten dat zij haar verplichting om als goed werkgever te handelen heeft geschonden. Voor toekenning van een billijke vergoeding is daarom geen grond aanwezig. Evenmin is sprake van een schending van fundamentele beginselen van een behoorlijke procesorde. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 19-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2474

Zaaknummer: 200.359.785/01

Rechters: F.J. Verbeek, H.J. van Harten en J.S. Honée

Advocaten: mr. M.A.P. Haddink

Wetsartikelen: 7:667 lid 1 BW, 7:670 lid 1 BW, 4 sub b WGBH/CZ, 17e Wbk, 17eb Wbk en 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Het hof beoordeelt de frequentie en omvang van het ten onrechte schrijven van uren als ernstig.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2023 als begeleider in dienst getreden bij Zorg Intens B.V. voor 32 uur per week. Werknemer meldde zich op 19 maart 2025 arbeidsongeschikt met lichamelijke en psychische klachten. Na zijn ziekmelding is werknemer 24 uur per week gaan werken. Op 24 april 2025 vond een consult plaats bij de bedrijfsarts. Blijkens de daarvan opgestelde 'probleemanalyse en advies' adviseerde de bedrijfsarts partijen de 24 uur per week te verdelen over vier werkdagen van zes uur. Op 7 mei 2025 ontsloeg Zorg Intens werknemer op staande voet, in essentie omdat werknemer meer tijd schreef dan hij daadwerkelijk werkte. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De frequentie en omvang van het ten onrechte schrijven van uren beoordeelt het hof als ernstig. Meerdere cliënten hebben als gevolg van het handelen van werknemer minder zorg ontvangen dan waarop zij recht hadden. Dit betreft kwetsbare mensen die aan de zorg van Zorg Intens zijn toevertrouwd en die met het oog op hun zelfredzaamheid begeleiding behoorden te krijgen. Daarnaast kan het handelen van werknemer consequenties hebben voor de relatie die Zorg Intens heeft met het zorgkantoor. Het zorgkantoor voert namelijk regelmatig rechtmatigheidscontroles uit. Werknemer voert aan dat het verweten gedrag moet worden gezien in de context van (opkomende) overspannenheid waardoor hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt was. Dat werknemer onder invloed van zijn gezondheidstoestand niet wist wat hij deed, heeft hij niet onderbouwd met (medische) stukken. Vast staat dat hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt was. Maar dat hij medisch gezien ook niet in staat was om de door de bedrijfsarts geadviseerde 24 uur per week te werken heeft hij evenmin van enige (medische) onderbouwing voorzien. Op zijn minst had van werknemer verlangd mogen worden dat hij dit bij Zorg Intens dan wel de bedrijfsarts zou hebben aangegeven of dat hij een deskundigenoordeel bij het UWV zou hebben aangevraagd,

en dat is volgens Zorg Intens niet gebeurd. Volgens Zorg Intens heeft zij werknemer (na mondeling overleg met de bedrijfsarts) bovendien geadviseerd deze 24 uur over vier in plaats van drie dagen te spreiden. Dit advies is later door de bedrijfsarts schriftelijk bevestigd. Werknemer plande zijn werkzaamheden vanwege zijn privésituatie vervolgens zelf op drie in plaats van vier dagen. In weerwil van het advies van Zorg Intens en de bedrijfsarts heeft werknemer er dus zelf bewust voor gekozen zijn uren over drie dagen te verdelen. Dat Zorg Intens zijn situatie niet serieus heeft genomen, is het hof niet gebleken. Het hof oordeelt dat het ontslag op staande voet onder deze omstandigheden geen disproportionele maatregel is, ook als rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:4717

Zaaknummer: 200.367.647/01

Rechters: M. Willemse, O.E. Mulder en C.W. Inden

Advocaten: E. Visser

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Beveiligers die na ziekmelding vanuit Marokko fysieke of online mediation weigert en alleen schriftelijk wil communiceren, verspeelt zijn loon: werkgever mocht loonbetaling stoppen wegens niet-naleving van redelijke re-integratievoorschriften.

Feiten

Werknemer is op 27 januari 2025 bij Securitas in dienst getreden als beveiligers op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 18 augustus 2025 heeft werknemer zich tijdens zijn vakantie in Marokko ziekgemeld. De bedrijfsarts adviseerde terugkeer naar Nederland en werkhervatting per 11 september 2025, maar werknemer keerde niet terug en meldde zich opnieuw ziek. Omdat de bedrijfsarts geen medische beperkingen kon vaststellen, stopte Securitas de loonbetaling per 12 september 2025. Na een verdere ziekmelding op 31 oktober 2025 werd expertisebureau ICARA ingeschakeld. De bedrijfsarts adviseerde op 6 januari 2026 uit te gaan van arbeidsongeschiktheid vanaf 24 november 2025, waarna Securitas het loon over die periode alsnog betaalde. In de probleemanalyse van 12 februari 2026 concludeerde de bedrijfsarts dat pas na bemiddeling (mediation) kon worden gestart met werkhervatting in een opbouwend schema, omdat sprake was van een arbeidsconflict. Ook ICARA had in het rapport van 4 februari 2026 geconstateerd dat werknemer angst- en panieksymptomen vertoonde, situationeel getriggerd werd door het arbeidsconflict, en dat veel klachten zouden verdwijnen na het oplossen daarvan. De bedrijfsarts adviseerde mediation en oordeelde op 27 februari 2026 dat er geen medische beperkingen bestonden om fysiek aan de mediationgesprekken deel te nemen. Op 2 maart 2026 deed werknemer een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden en kondigde hij aan een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen. Securitas reageerde op 3 maart 2026 dat zij naar een oplossing wilde toewerken, maar wees erop dat werknemer geen data faciliteerde voor een fysieke mediationbijeenkomst zolang de toetsing bij het UWV duurde. Securitas stelde dat de aanvraag van een deskundigenoordeel geen opschortende werking heeft op de re-integratieverplichtingen en sommeerde werknemer uiterlijk 8 maart 2026 een gesprek in te plannen, op straffe van een loonstop per 9 maart 2026. Werknemer wilde uitsluitend schriftelijk communiceren en had tevens de geheimhoudingsverklaring voor de

voorfase van de mediation niet ondertekend geretourneerd. Op 9 maart 2026 stopte Securitas de loonbetaling. Werknemer vordert in kort geding onder meer veroordeling van Securitas tot betaling van het loon (inclusief vakantiebijslag) vanaf 9 maart 2026 tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd.

Oordeel

In de kern komt de beoordeling neer op de vraag of Securitas de loonbetaling terecht heeft gestaakt wegens weigering van werknemer om mee te werken aan redelijke re-integratievoorschriften. De kantonrechter overweegt dat de bedrijfsarts in de probleemanalyse van 12 februari 2026 mediation als een noodzakelijke stap in het re-integratieproces heeft aangemerkt: pas na mediation kon worden gestart met werkhervatting in een opbouwend schema. De bedrijfsarts had op 27 februari 2026 bovendien geoordeeld dat er geen medische beperkingen bestonden om fysiek aan de mediationsgesprekken deel te nemen, een oordeel waarbij hij het ICARA-rapport had meegewogen. De kantonrechter volgt het standpunt van werknemer dat hij in redelijkheid uitsluitend schriftelijke mediation hoefde te accepteren niet. Uit het ICARA-rapport leidt zij niet af dat visuele of verbale confrontatie met Securitas wegens medische klachten onmogelijk was. Weliswaar staat daarin dat directe confrontatie met de werkgever leidt tot escalatie van de klachten, maar daaraan wordt toegevoegd dat bemiddeling rust zou kunnen brengen en dat veel klachten zouden verdwijnen na oplossen van het arbeidsconflict. De bedrijfsarts heeft met meeweging van dat rapport geoordeeld dat werknemer geen medische beperkingen had om fysiek deel te nemen aan de mediation. Van werknemer kon dan ook in redelijkheid worden verwacht dat hij daaraan in fysieke vorm zou deelnemen. Ook de door werknemer aangehaalde brief van de mediator levert dit niet op: daarin staat slechts dat online mediation een mogelijkheid is, hetgeen Securitas onweersproken ook bereid was te faciliteren, maar werknemer ging daarmee evenmin akkoord en wilde uitsluitend schriftelijke mediation. Daar komt nog bij dat hij de geheimhoudingsverklaring voor de voorfase van de mediation niet ondertekend heeft geretourneerd. Evenmin heeft hij gehoor gegeven aan de oproep van Securitas om in gesprek te gaan. De conclusie is dat werknemer zonder deugdelijke grond heeft geweigerd mee te werken aan de door Securitas en de bedrijfsarts gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht waren om hem in staat te stellen passende arbeid te verrichten. Hij heeft daarom geen recht op het gevorderde loon vanaf 9 maart 2026. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:8751

Zaaknummer: K/4102/12236257

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: C.C. Zillinger Molenaar

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens inbraak in de digitale administratie en diefstal van digitale bestanden van werkgever is rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is in elk geval sinds 1 januari 2020 in dienst bij werkgever, handelend onder de naam X. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer tot vernietiging van de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst afgewezen. Werknemer heeft met enige regelmaat financiële problemen gekend en had als gevolg daarvan schuldeisers. X was daarvan op de hoogte. Werknemer heeft in oktober 2021 van X een auto gekocht. Werknemer en werkgever zijn overeengekomen dat werknemer daarvoor maandelijks contant een bedrag zou betalen en in maart 2023 heeft werknemer de laatste termijn van de koopprijs voldaan. De auto is vervolgens niet op naam van werknemer overgeschreven in verband met het risico dat schuldeisers van werknemer er beslag op zouden leggen. Op 16 september 2024 heeft werkgever aan werknemer de toegang tot het bedrijfspand en de terreinen van X ontzegd en verzocht de sleutels per direct in te leveren. Werkgever en werknemer hebben vervolgens gecorrespondeerd over beëindiging van de arbeidsovereenkomst maar zijn niet tot overeenstemming gekomen. Op 19 maart 2025 heeft werkgever bij de politie aangifte gedaan van verduistering in dienstbetrekking gepleegd door werknemer. In het daarvan opgemaakte proces-verbaal staat voor zover relevant dat werkgever zijn auto terug wil die werknemer in zijn bezit heeft. Op 22 april 2025 heeft werknemer de winkel en werkplaats van X betreden, heeft hij achter de computer plaatsgenomen en een USB-stick op de computer aangesloten met het oogmerk om documenten over te zetten van de bedrijfscomputer op zijn USB-stick. Op 23 april 2025 is werknemer op staande voet ontslagen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof acht de gedraging van werknemer, die feitelijk neerkomt op inbraak in de digitale administratie en diefstal van digitale bestanden van zijn werkgever, zodanig dat van X niet langer gevergd kon worden om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Dat werknemer in bewijsnood verkeerde als gevolg van de onterechte aangifte en aantijging, is alleszins begrijpelijk, maar die bewijsnood rechtvaardigt geen inbraak in de

bedrijfsadministratie van zijn werkgever en diefstal van digitale bestanden. Dat geldt temeer nu werknemer eerder uitdrukkelijk de toegang tot het bedrijfspand was ontzegd. Er zijn geen persoonlijke omstandigheden aan de zijde van werknemer aangevoerd die tot een ander oordeel leiden. Dit betekent dat het hof een dringende reden voor het ontslag op staande voet aanwezig acht.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2026:1033

Zaaknummer: 200.362.026_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, F.M.T. Quaadvliet en V. Hartman

Advocaten: O.J. Praamstra en Hamers, S.M.M. S.M.M. Hamers

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege beweederlijk ongeoorloofd verschijnen op de werkvloer tijdens vrijstelling van werkzaamheden en meenemen documenten met cliëntgegevens niet rechtsgeldig verleend. Billijke vergoeding vanwege omvang gefixeerde schadevergoeding op nihil gesteld.

Feiten

Werkneemster is per 1 juni 2025 in dienst getreden bij werkgever in de functie van officemanager. In februari 2026 is werkneemster een beëindigingsovereenkomst aangeboden, enkele dagen later is zij gesommeerd een klachtbrief te retourneren die zij op het kantoor van werkgever zou hebben meegenomen. Op 4 maart 2026 is werkneemster op staande voet ontslagen omdat zij op 4 maart 2026 ondanks een vrijstelling van werkzaamheden onaangekondigd op kantoor was verschenen en vanwege het op die dag meenemen van documenten met persoonsgegevens van cliënten. Werkneemster verzoekt, onder meer, betaling van een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De discussie over onverwijldheid kan in het midden blijven, nu geen sprake is van een dringende reden. Toen werkneemster op kantoor kwam, heeft zij nog een gesprek gehad met de HR-manager. Als werkneemster nadrukkelijk niet op kantoor mocht verschijnen, had het op de weg van de maanger gelegen om werkneemster de toegang te weigeren dan wel haar te verzoeken het pand te verlaten. Dit is niet gebeurd, zodat het bezoek van werkneemster kennelijk niet onoverkomelijk bezwaarlijk was. Dat werkneemster documenten met cliëntgegevens heeft weggenomen wordt door haar betwist, terwijl niet kan worden vastgesteld dat dit wel is gebeurd. Nu een dringende reden ontbreekt, is de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd. De transitievergoeding wordt toegewezen. Ook de gefixeerde schadevergoeding ter omvang van ongeveer vier maandsalarissen wordt toegewezen. Uit de stukken blijkt dat werkgever niet tevreden was over de door werkneemster verrichte werkzaamheden en dat de verhouding tussen partijen

daardoor verstoord is geraakt. Had werkgever een verzoekschrift ingediend, dan zou de arbeidsovereenkomst nog ongeveer vier maanden langer hebben geduurd. De kantonrechter vindt het passend in dat kader in beginsel uit te gaan van een billijke vergoeding van vier maandsalarissen, maar aangezien werkneemster reeds een gefixeerde schadevergoeding van die omvang ontvangt, wordt dit bedrag in mindering gebracht op de toe te kennen billijke vergoeding zodat deze uiteindelijk wordt vastgesteld op nihil. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:5290

Zaaknummer: 12175507 \ AZ VERZ 26-16 (E) en 12175507 \ AZ VERZ 26-16 (E)

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

Advocaten: A.H. den Draak

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

RECHTSPRAAK

Global Pathology Support B.V. wordt veroordeeld de in een beëindigingsovereenkomst overeengekomen transitievergoeding en te betalen vakantiedagen te voldoen, de vakantiedagen vermeerderd met de maximale wettelijke verhoging.

Feiten

Werkneemster is in 2006 in dienst getreden bij Global Pathology Support B.V. (hierna: GPS). GPS legt zich toe op speur- en ontwikkelingswerk op het gebied van gezondheid en voeding. In juli 2023 zijn partijen overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst per 30 november 2023 met wederzijds goedvinden zou eindigen. Partijen zijn overeengekomen dat GPS werknemer een transitievergoeding en een bedrag vanwege niet-genoten vakantiedagen zou betalen. GPS heeft een eerste deelbetaling voldaan, maar heeft het restant van de vorderingen onbetaald gelaten. Werkneemster vordert het restant aan transitievergoeding en een bedrag in verband met openstaande vakantiedagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. GPS heeft de vorderingen niet weersproken, behoudens de vordering met betrekking tot de wettelijke rente. De vorderingen worden daarom toegewezen. De wettelijke verhoging van 50% wordt toegewezen over de niet betaalde vakantiedagen. Dit bedrag heeft betrekking op loon. Het verzoek van GPS tot matiging wordt afgewezen, nu onder meer is gebleken dat in februari 2025, toen de overwaarde uit de woning van de bestuurder van GPS vrijkwam, financiële ruimte ontstond. Nu de overwaarde is gebruikt om andere schuldeisers te betalen, is werkneemster bewust gepaseerd. Dit was in strijd met de afspraak dat de overwaarde zou worden bestemd om werkneemster te betalen. Vervolgens heeft werkneemster nog geprobeerd om GPS buitengerechtelijk tot betaling en/of een betalingsregeling te bewegen, maar zonder resultaat. Uiteindelijk heeft zij deze procedure moeten starten om haar vordering geldend te maken. Deze gang van zaken is aan GPS toerekenbaar en maakt dat de maximale verhoging van 50% gerechtvaardigd is. De wettelijke rente over beide bedragen wordt eveneens toegewezen. GPS wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:28030

Zaaknummer: K/4502/11764277

Rechters: M.P.C. van Essen

Advocaten: G.L. Gijsberts en G.J. van Egmond

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft zijn stelling dat de akte waarop werkgeefster zich beroept vals is, afdoende bewezen. Het staat werkgeefster vrij tegenbewijs te leveren.

Feiten

Per 1 december 2017 is werknemer als hypotheekadviseur in loondienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) ZLH B.V. Bij mail van 28 december 2017 heeft ZLH aan werknemer het verzoek gedaan de bijgevoegde arbeidsovereenkomst te ondertekenen. Er is geen relatiebeding opgenomen. Aan de onderzijde staat: 1 december 2017. Op 29 oktober 2020 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met ZLH opgezegd per 1 januari 2021, omdat hij (weer) een eigen financieel advieskantoor wilde beginnen. Op 30 oktober 2020 heeft ZLH aan werknemer per sms foto's gestuurd van (delen van) bepalingen van een arbeidsovereenkomst. Op één daarvan staat de tekst: artikel 11 Relatiebeding en op een andere foto is een stukje van een (vage) handtekening te zien. Aan de onderzijde staat 21 november 2017. Op 3 februari 2021 heeft ZLH per e-mail een digitaal exemplaar van een ondertekende arbeidsovereenkomst aan werknemer gestuurd. Dit exemplaar wijkt af van het exemplaar waarvan per sms foto's zijn gezonden. Tussen partijen is een geschil ontstaan over de vraag of een relatiebeding is overeenkomsten tussen werknemer en ZLH. Bij eindvonnis van 13 december 2023 heeft de kantonrechter overwogen dat voldoende vaststaat dat de handtekening van werknemer op de arbeidsovereenkomst van 21 november 2017 vals is. Zij heeft de vordering van werknemer om voor recht te verklaren dat werknemer jegens ZLH niet gebonden is aan enig concurrentie- en/of relatiebeding en/of boetebeding of enig ander voor hem beperkend beding toegewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De kern van het geschil betreft de vraag of de arbeidsovereenkomst waarop ZLH zich beroept, de overeenkomst is die door werknemer is ondertekend. Het geschilpunt betreft niet zeer de echtheid van de ondertekening, maar de echtheid van enig ander onderdeel van de onderhandse akte. Werknemer voert aan dat zijn handtekening met 'knip- en plakwerk'/fotoshoppen is aangebracht op het betwiste document. Er zijn drie overeenkomsten in omloop gebracht, ZLH beroept zich op één daarvan en die komt niet

overeen met de eerder door haar verstuurde foto's en evenmin met door haar zelf ter ondertekening verstuurde exemplaren. De datum is verschoven, de handtekeningen zijn ten opzichte van het per sms verstuurde exemplaar verwisseld (van links naar rechts en andersom) en ook het lettertype is anders. Ook de inhoud is niet gelijklopend: het al dan niet opgenomen relatiebeding, de naam van de werkgever en de duur van de arbeidsovereenkomst zijn anders. Het hof komt tot het oordeel dat werknemer zijn stelling dat de tekst van de overeenkomst waar ZLH zich in deze procedure op beroept geheel of ten dele is gemanipuleerd en later boven de handtekening van werknemer is geplaatst dan wel dat de handtekening van werknemer later (digitaal) onder de tekst is geplaatst, behoudens tegenbewijs, afdoende heeft bewezen. Daartoe is de gang van zaken vanaf de opzegging door werknemer van belang, waarbij ZLH twee verschillende overeenkomsten heeft aangeleverd die zijn ondertekend op 21 november 2017. Voorts slaat het hof acht op de door het onderzoeksbureau NFO geconstateerde discrepanties daarin. Bovendien wordt meegenomen het gegeven dat werknemer een arbeidsovereenkomst, gedateerd 1 december 2017, heeft ondertekend. Voordat een definitieve waardering wordt gegeven staat het ZLH vrij tegenbewijs te leveren.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:3254

Zaaknummer: 200.337.538_01

Rechters: F.M.T. Quaadvliet, M. van der Schoor en C.M. Salemans

Advocaten: G.C.L. van de Corput en S.J. Klingeman

Wetsartikelen: 156 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer kan niet worden verweten dat hij tijdens situatieve arbeidsongeschiktheid nevenwerkzaamheden heeft verricht, nu niet is gebleken dat werkgeefster zelf (ook) daadwerkelijke op een oplossing voor de gerezen discussie gerichte inspanningen heeft gedaan.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2021 op basis van een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar in dienst getreden als allround medewerker bij Zeeuws Budget Garage B.V. (hierna: ZBG). Zijn uurloon bedroeg € 10,80 bruto per uur exclusief 8% vakantiebijslag. Op de oproepovereenkomst is de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (hierna: de cao) van toepassing. In die cao was opgenomen dat nevenwerkzaamheden zijn toegestaan, mits deze vooraf worden gemeld bij de werkgever en deze niet door de werkgever worden geweigerd wegens objectieve redenen. Na 31 mei 2022 is werknemer bij ZBG in dienst gebleven. Op 13 juni 2023 is ZBG failliet verklaard. De eigenaar van ZBG was op dat moment tevens eigenaar van Car Store Nieuwvliet B.V. (hierna: Car Store), welk bedrijf op hetzelfde adres als ZBG was gevestigd. Vanaf augustus 2022 ontving werknemer zijn salarisstroken van Car Store. Car Store heeft werknemer een voorstel gedaan voor een nieuwe arbeidsovereenkomst. Op 10, 13 en 16 oktober 2022 heeft Car Store aan werknemer medegedeeld dat de arbeidstijden wijzigen. Werknemer heeft in dat kader op 14 oktober 2022 een verklaring ondertekend waarin staat dat hij bevestigt bepaalde documenten te hebben ontvangen waaronder een “copie onaangepast werk overeenkomst” en “een schrijven aan mij persoonlijk”. Dat schrijven zag op een brief d.d. 11 oktober 2022 waarin werknemer is medegedeeld dat Car Store van hem eist dat hij zijn nevenwerkzaamheden bij een ander bedrijf en zijn nevenactiviteit waarbij hij een loods huurt om aan auto's te werken per direct stopt. Op 17 oktober 2022 heeft Car Store Recherchebureau Zeeland opdracht gegeven een onderzoek naar werknemer in te stellen. Op 18 oktober 2022 heeft Car Store met verwijzing naar de brief van 11 oktober 2022 werknemer een waarschuwing gegeven voor werkweigering. Als reactie hierop heeft (de gemachtigde van) werknemer Car Store laten weten dat werknemer niet is gebonden aan enig verbod tot het verrichten van nevenwerkzaamheden, dat Car Store zijn werktijden niet eenzijdig kon wijzigen, dat te weinig loon is betaald en dat

werknemer zich wegens spanningsklachten ziekmeldt. Naar aanleiding van die ziekmelding heeft de bedrijfsarts werknemer situationeel arbeidsongeschikt geacht. Car Store heeft op 4 november 2022 een deskundigenoordeel gevraagd bij het UWV. Het UWV heeft het oordeel van de bedrijfsarts bevestigd. Werknemer heeft in eerste aanleg de kantonrechter gevraagd Car Store te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 10.709,88 bruto aan achterstallig salaris over de periode 1 juni 2022 tot 1 oktober 2023, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. In reconventie heeft Car Store gevorderd werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 166.000 aan boetes, of een ander door de kantonrechter in goede justitie te bepalen bedrag. Subsidiair heeft Car Store gevorderd voor recht te verklaren dat werknemer zich niet heeft gehouden aan de normen van artikel 7:611 BW en artikel 6:162 BW en aansprakelijk is voor de door Car Store geleden schade. De kantonrechter heeft onder meer op grond van artikel 7:628 BW over de periode oktober 2022 tot en met mei 2023 achterstallig loon toegekend (zie AR 2024-0389). Car Store is tegen deze veroordeling in hoger beroep gekomen. In hoger beroep gaat het enkel nog om deze veroordeling. Car Store stelt dat werknemer door geen gehoor te geven aan haar eis om de door hem verrichte nevenwerkzaamheden per direct te staken niet alle medewerking heeft verleend om de situatieve arbeidsongeschiktheid weg te nemen (conform MAK/SGBO).

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer zich bij brief van zijn advocaat van 19 oktober 2022 ziek heeft gemeld. Hij stelt arbeidsongeschikt te zijn als gevolg van de arbeidsomstandigheden bij Car Store. In de kern heeft Car Store hier niets anders tegen ingebracht dan dat zij volgens haar gelijk heeft in de discussie over de vraag of er sprake was van ontoelaatbare nevenwerkzaamheden van werknemer en dat werknemer zich in dat standpunt had moeten schikken. Daarmee gaat Car Store ten onrechte voorbij aan het feit dat er sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie die mede is ingegeven door de handelwijze van Car Store. Van Car Store had als goed werkgeefster mogen worden verwacht dat zij zich had ingespannen om een conflict met werknemer te voorkomen. Van daadwerkelijke op een oplossing voor de gerezen discussie gerichte inspanningen van Car Store is niet gebleken en Car Store heeft geen pogingen ondernomen om constructief met werknemer in gesprek te komen over de kwestie van de nevenwerkzaamheden. Zoals ook de kantonrechter terecht heeft overwogen (tegen welke overweging Car Store geen althans geen onderbouwde grief heeft gericht), heeft Car Store zich ook nadat werknemer was uitgevallen en de bedrijfsarts had geadviseerd om er in onderling overleg uit te komen niet daadwerkelijk ingespannen om het conflict op de een of andere manier (bijvoorbeeld door mediation) op te lossen en daarmee de oorzaken van de situatieve arbeidsongeschiktheid van werknemer weg te nemen. Bij gebreke van dergelijke oplossingsgerichte initiatieven van Car Store kan werknemer niet

worden verweten, zoals Car Store doet, dat hij onvoldoende daaraan heeft willen meewerken. De conclusie is dat het hoger beroep van Car Store faalt en het hof het vonnis van de kantonrechter bekrachtigt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2569

Zaaknummer: 200.342.312/01

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

Advocaten: D. Alblas en B.J. van de Wijnckel

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Geen bewijs van handtekening op ontslagbrief na deskundigenbericht. De vergoedingen worden opnieuw berekend na uitlating van partijen over de omvang van het salaris van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 10 september 2018 bij Multi Cars Den Haag B.V. (hierna: Multi Cars) in dienst getreden. Per brief d.d. 1 november 2021 heeft werknemer aangegeven dat hij officieel zijn arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Op 8 april stuurt werknemer een brief aan Multi Cars dat hij sinds december 2021 geen loon meer heeft ontvangen, terwijl hij wel heeft gewerkt. Op 31 maart zou verder telefonisch aan werknemer te kennen zijn gegeven dat hij per direct weg moet. Werknemer heeft betaling van diverse vergoedingen en achterstallig loon verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer zijn stelling dat hij op 31 maart 2022 nog bij Multi Cars in dienst was en die dag op staande voet is ontslagen in het licht van het gevoerde verweer onvoldoende heeft onderbouwd. Werknemer heeft geen schriftelijke arbeidsovereenkomst of loonstroken overgelegd. Vast staat dat er na 1 december 2021 geen loon meer is betaald. Het is niet gebleken dat werknemer in de periode van 1 december 2021 tot 8 april 2022 om betaling van loon heeft gevraagd, hetgeen een aanknopingspunt is voor de juistheid van de stelling van Multi Cars dat hij op 1 december 2021 ontslag had genomen. Multi Cars heeft de betrouwbaarheid van de verklaringen gemotiveerd betwist. De vraag naar de betrouwbaarheid ervan kan naar het oordeel van de kantonrechter echter in het midden blijven omdat uit de verklaringen niet volgt dat werknemer na 1 december 2021 werkzaamheden voor Multi Cars heeft verricht. De conclusie is dat niet is komen vast te staan dat werknemer op 31 maart 2022 op staande voet is ontslagen. Dit heeft tot gevolg dat de vorderingen van werknemer tot veroordeling van Multi Cars tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging door de kantonrechter zijn afgewezen. Eveneens werd de vordering tot achterstallig loon afgewezen, nu niet is vast komen te staan dat werknemer na 1 december 2021 werkzaamheden heeft verricht. Werknemer heeft verder gesteld dat hij nooit vakantietoeslag heeft ontvangen. Dat bedrag is als niet weersproken wel toegewezen (zie AR 2023-0507).

In hoger beroep is Multi Cars, via een deskundigenbericht, in de gelegenheid gesteld te

bewijzen dat de handtekening op de ontslagbrief van 1 november 2021 van werknemer is. Dit bewijs is niet geleverd. Om die reden heeft het hof in een tussenbeschikking aangenomen dat werknemer niet zelf ontslag genomen heeft, de arbeidsovereenkomst tot en met 31 maart 2022 is doorgelopen en werknemer recht op loon heeft over die periode. Ook heeft werknemer recht op een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding wegens onrechtmatig ontslag (zie AR 2025-1643). Partijen zijn vervolgens bij tussenbeschikking van 16 september 2025 in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de omvang van het salaris van werknemer.

Oordeel

Het hof oordeelt in deze eindbeschikking als volgt.

Nabetalingen

Werknemer maakt allereerst aanspraak op een bedrag van € 8.067,85 bruto aan achterstallig loon over de periode van 1 december 2021 tot en met 31 maart 2022. Dit bedrag wordt toegewezen, omdat Multi Cars de berekening van dit bedrag en de daarbij door werknemer gehanteerde uitgangspunten niet heeft betwist. Daarnaast vordert werknemer een bedrag van € 921,20 bruto aan (achterstallige) loon wegens ziekte over de maand november 2021. Ook dit bedrag wordt toegewezen. Multi Cars heeft nog wel aangevoerd dat zij wel heeft betwist dat werknemer ziek was, maar dat kan niet volgen uit de betwisting dat er geen recht op loon bestaat omdat werknemer maar onregelmatig en beperkt werkzaamheden verrichtte. De vakantietoeslag heeft werknemer berekend op € 7.425,53 bruto. De verschuldigdheid en de berekening hiervan is door Multi Cars niet (meer) betwist, zodat ook dit bedrag verschuldigd is. Verder heeft werknemer een bedrag van € 4.209,72 bruto gevorderd in verband met een te laag gehanteerd uurloon. Ook dit bedrag wordt toegewezen, omdat ook deze berekening, afgezien van een betwisting dat tussen partijen een dienstverband van 35 uur per week tegen een cao-loon bestond, niet is bestreden. Over het feit dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 35 uur per week bestaat, heeft het hof in een eerdere uitspraak bindend beslist, zodat het hof dat als vaststaand aanneemt. Tot slot heeft werknemer een vergoeding gevorderd voor niet-genoten vakantiedagen en deze berekend op € 11.043,99 bruto (831 uur maal het laatst verschuldigde uurloon van € 13,29). Hoewel Multi Cars heeft betwist dat werknemer bij het einde van het dienstverband nog recht had op 831 uur vakantie, heeft zij deze betwisting niet deugdelijk onderbouwd. Wederom wordt namelijk betwist dat van een arbeidsovereenkomst voor 35 uur per week tegen een cao-uurloon moet worden uitgegaan en dat werknemer in dat kader arbeid zou hebben verricht. Deze stellingen van Multi Cars zijn reeds verworpen.

Overige vergoedingen

In de tussenbeschikking van 16 september 2025 is ook overwogen dat werknemer aanspraak maakt op een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. De transitievergoeding heeft werknemer berekend op € 2.641,95 bruto. De berekening is bij de stukken gevoegd en is naar het oordeel van het hof juist. Deze berekening heeft Multi Cars ook niet bestreden. De gefixeerde schadevergoeding over de niet in acht genomen opzegtermijn op grond van artikel 7:672 lid 11 BW heeft werknemer berekend op € 2.133,48 bruto. Dit bedrag heeft Multi Cars ook niet betwist en het zal daarom ook worden toegewezen. De billijke vergoeding heeft werknemer berekend op € 25.000. Het hof stelt de hoogte van de billijke vergoeding echter vast op een bedrag van € 6.000 bruto. Dit bedrag komt overeen met ongeveer drie brutomaandsalarissen. Omdat tussen partijen al het een en ander speelde (en ook werknemer niet tevreden was over de gang van zaken), achtte het hof het niet aannemelijk dat werknemer – zoals hij zelf stelde – tot zijn pensioengerechtigde leeftijd bij Multi Cars in dienst was gebleven.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2452

Zaaknummer: 200.325.190/01

Rechters: M. Verkerk, R.S. van Coevorden en A.J.P. van Beurden

Advocaten: V.G. Baran en A.J. Verloop

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:672 lid 11 BW en 7:681 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Is het verzoekschrift in eerste aanleg op tijd ingediend? Ook is het de vraag of de werkgever aan werknemer een billijke vergoeding verschuldigd is en of er nog vakantiegeld moet worden betaald.

Feiten

Op 1 juni 2023 is werknemer in dienst getreden van Poort 1893 B.V. (hierna: Poort). De functie van werknemer was die van meewerkend kok met een salaris van € 2.202,98 bruto per maand. Op 1 november 2023 zijn partijen een tweede arbeidsovereenkomst voor een jaar aangegaan. Op 1 november 2024 is deze arbeidsovereenkomst verlengd. Op 3 mei 2024 bericht Poort werknemer dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd omdat werknemer ervoor zou hebben gekozen naar een afkickkliniek te gaan. De gemachtigde van werknemer heeft op 3 juli 2025 per e-mail een verzoekschrift (zonder bijlagen) strekkende tot onder meer betaling van een billijke vergoeding in verband met een onrechtmatig ontslag ingediend bij de rechtbank Den Haag. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht om Poort te veroordelen tot het betalen van het vakantiegeld over de jaren 2024 en 2025 van € 4.405,96, de transitievergoeding van € 1.468,65, de aanzeggingsvergoeding van € 2.202,98, de wettelijke verhoging van € 4.038,80 en een billijke vergoeding van € 4.405,96. De kantonrechter heeft ter zitting van 5 augustus 2025 mondeling uitspraak gedaan en het verzoek tot het betalen van het vakantiegeld, de transitievergoeding en de billijke vergoeding toegewezen. In hoger beroep staan drie vragen centraal: (i) Was het verzoek van werknemer tijdig ingediend?, (ii) Heeft werknemer recht op een billijke vergoeding? en (iii) Moet werkgever nog vakantiegeld betalen?

Oordeel

Ontvankelijkheid

Poort stelde dat het verzoekschrift te laat was ingediend omdat het per gewone e-mail naar de rechtbank was gestuurd en niet via het voorgeschreven systeem "veilig mailen". Het hof oordeelde echter dat het verzoekschrift wel degelijk binnen de wettelijke termijn van twee maanden was ontvangen. Het verkeerde kanaal was slechts een vormgebrek en werkgever was

daardoor niet in zijn belangen geschaad. Daarom bleef werknemer ontvankelijk.

Billijke vergoeding

Poort erkende feitelijk dat de arbeidsovereenkomst was opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Volgens het hof leidt zo'n onregelmatige opzegging tot verschuldigdheid van een billijke vergoeding. Ernstige verwijtbaarheid hoeft daarvoor niet afzonderlijk te worden bewezen. Het hof nam mee dat werknemer na het ontslag twee maanden zonder inkomen zat omdat er geen opzegtermijn was gehanteerd. De billijke vergoeding wordt vastgesteld ter hoogte van ongeveer twee brutomaandsalarissen.

Betaling vakantiegeld

De kantonrechter had het vakantiegeld over 2024 en 2025 toegewezen. In hoger beroep kon werkgever echter met betalingsbewijzen aantonen dat deze bedragen al waren betaald. Daarom vernietigde het hof dit deel van de uitspraak.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2453

Zaaknummer: 200.361.107/01

Rechters: M. Verkerk, M.D. Ruizeveld en O.F. Blom

Advocaten: E.M. van der Niet en P.H.J. Körver

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:681 BW, 7:686a BW en

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de i-grond. Toekenning transitievergoeding en vergoeding ter hoogte van de helft van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2005 in dienst bij werkgever als productiemedewerker met een loon van € 2.860,66 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. De broer van werknemer was tot januari 2024 mede-eigenaar van werkgever. Op 5 november 2025 heeft werknemer het jaarlijkse POP-gesprek met werkgever gevoerd. Op 14 januari 2026 is er een incident geweest tussen werknemer en een collega. Naar aanleiding van dit incident is werknemer op non-actief gesteld. Werkgever verzoekt ontbinding vanwege meerdere conflicten op de werkvloer (verwijtbaar handelen) en een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer betwist de beschrijving van werkgever van de incidenten en verzoekt afwijzing van het ontbindingsverzoek. Subsidiair verzoekt hij een transitievergoeding van € 22.487,59 en een billijke vergoeding van € 370.741,53 bruto.

Oordeel

e-grond, g-grond en i-grond

Met betrekking tot de verschillende incidenten stelt de kantonrechter vast dat niet alleen de lezing over de feiten tussen partijen verschilt maar ook dat werkgever het blijkbaar niet nodig heeft gevonden ook maar iets over deze feiten schriftelijk vast te leggen of een (schriftelijke) waarschuwing te geven. Dat roept in ieder geval de vraag op hoe ernstig een en ander daadwerkelijk is geweest. Vast staat dat werknemer en een collega op 14 januari 2026 een woordenwisseling hebben. Dat ging er zo heftig aan toe dat een andere collega het wijs achtte om tussen beiden te gaan staan. Of de collega op het laatste moment fysiek geweld heeft kunnen voorkomen – wat werkgever suggereert in het verzoekschrift – of dat een en ander wellicht “te zwaar” is ingeschat door deze collega blijft onduidelijk. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat er sprake is geweest van verwijtbaar handelen; daarom is er geen sprake van een voldragen e-grond. Om echter te kunnen vaststellen dat de

samenwerking tussen partijen duurzaam is verstoord, is over het algemeen nodig dat op z'n minst serieus is gepoogd de verhoudingen werkbaar te maken. En hier wringt de schoen want de kantonrechter kan niet vaststellen dat op enige wijze is gepoogd de verhoudingen te herstellen. Ook van een voldragen g-grond is daarom geen sprake. Beide partijen beschrijven het moment waarop de broer van werknemer het bedrijf verliet als het moment waarop de problemen begonnen. Kennelijk wordt de houding van werknemer tegenover werkgever (deels) bepaald door de opstelling van werkgever tegenover zijn broer. Het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de i-grond wordt daarom worden toegewezen. De kantonrechter ziet in alle omstandigheden aanleiding om op de voet van artikel 7:671b lid 8 BW de toe te wijzen transitievergoeding te verhogen met de helft. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen omdat het handelen van werkgever naar het oordeel van de kantonrechter niet ernstig verwijtbaar is.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6587

Zaaknummer: 12136887 AZ VERZ 26-41

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: R.R.H.J. Ramakers en M.A. Harderwijk

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

RECHTSPRAAK

Vergoeding voor te laat inleveren leaseauto toegewezen. Werkgeefster mag vergoeding niet verrekenen met het loon.

Feiten

Werknemer is op 15 januari 2024 in dienst getreden bij IJssel Technologie B.V. (hierna: IJssel), in de functie van operationeel manager, tegen een maandsalaris van € 8.211,79 bruto exclusief overige emolumenten. Aan werknemer is een leaseauto ter beschikking gesteld. Er is een leaseautoregeling van toepassing waarin is bepaald dat als de leaseauto door werknemer te laat wordt ingeleverd hij een bedrag van € 150 per dag is verschuldigd. Per 1 januari 2025 is de functie van werknemer volgens IJssel als gevolg van een reorganisatie komen te vervallen. In dat kader is werknemer per 1 januari 2025 vrijgesteld van zijn werkzaamheden en heeft hij vanaf die datum geen werkzaamheden meer verricht voor IJssel. IJssel heeft een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV. Werknemer is vanaf 20 januari 2026 ziek. Het UWV heeft op 2 april 2025 de aanvraag van IJssel voor een ontslagvergunning afgewezen omdat er geen redelijke grond voor ontslag bestaat en IJssel onvoldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. Op 5 november 2025 heeft IJssel aan werknemer laten weten dat zij de loonbetaling stopzet vanwege het niet meewerken aan de re-integratie. Op 14 november 2025 heeft de kantonrechter een ontbindingsverzoek van IJssel afgewezen vanwege het opzegverbod tijdens ziekte. Op 23 juli 2025 heeft IJssel werknemer verzocht de leaseauto in te leveren. IJssel heeft hierna in september en oktober 2025 meermaals geprobeerd om de leaseauto terug te krijgen. Op 3 november 2025 heeft werknemer de leaseauto ingeleverd bij IJssel. IJssel vraagt in deze procedure om betaling van een vergoeding omdat werknemer zijn leaseauto te laat heeft ingeleverd. Werknemer heeft verschillende tegenvorderingen ingesteld.

Oordeel

Ondanks de stellingen van werknemer dat hij de leaseautoregeling niet had ontvangen, dat de regeling een ongeldig boetebeding zou bevatten en IJssel de arbeidsvoorwaarden eenzijdig zou hebben gewijzigd, stelde de kantonrechter IJssel in het gelijk. Werknemer had een gebruikersovereenkomst ondertekend waarin stond dat hij kennis had genomen van de

leaseautoregeling. Daardoor werd aangenomen dat hij met de regeling bekend was en eraan gebonden was. Ter zitting is gebleken dat er geen sprake was van een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. IJssel had een deel van de verschuldigde vergoeding direct op het salaris ingehouden. De kantonrechter oordeelde dat dit niet mocht, omdat de IJssel die vergoeding zelf als schade had aangemerkt en niet had aangetoond dat aan de wettelijke voorwaarden voor verrekening was voldaan. Daarom moest € 821,18 worden terugbetaald. Volgens werknemer heeft IJssel onterecht de vergoeding voor het te laat inleveren van de leaseauto met zijn loon verrekend, omdat IJssel alleen schade mag verrekenen bij opzet of bewuste roekeloosheid aan de kant van werknemer en daar geen sprake van is omdat IJssel geen schade heeft geleden door het te laat inleveren van de leaseauto. De kantonrechter wijst deze vorderingen toe. IJssel heeft namelijk zelf gesteld dat de vergoeding die zij heeft verrekend met het loon schade betreft. De overige vorderingen van werknemer, waaronder te weinig betaald loon wegens vermeende verkeerde inschaling, schadevergoeding wegens verlies van leaseauto en het opnieuw beschikbaar stellen van een leaseauto worden afgewezen. Werknemer moet € 13.278,82 aan IJssel betalen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 14-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4560

Zaaknummer: 11994009 \ CV EXPL 25-3877

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: mr. C.A. Bosma en R.H. Bossen

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:650 BW, 7:661 BW, 7:670 BW en 7:669 BW