

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 32, 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:2026:4996](#) 30-07-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:4892](#) 28-07-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:4877](#) 27-07-2026

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2971](#) 28-10-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2897](#) 21-10-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2832](#) 14-10-2025

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:21730](#) 04-08-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:6227](#) 31-07-2026

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:3209](#) 31-07-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5212](#) 27-07-2026

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:3098](#) 24-07-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5121](#) 24-07-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5100](#) 23-07-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4346](#) 23-07-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5087](#) 22-07-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4719](#) 22-07-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4697](#) 21-07-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4705](#) 21-07-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5055](#) 21-07-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:6137](#) 20-07-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6756](#) 20-07-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:9008](#) 20-07-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6948](#) 17-07-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:9420](#) 16-07-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6897](#) 16-07-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6781](#) 15-07-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:6178](#) 10-07-2026

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:3217](#) 09-07-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:9218](#) 08-07-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:6185](#) 08-07-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:10061](#) 23-06-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:9858](#) 29-05-2026

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie, waarbij de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en de loonstop onterecht was. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 15 maart 2023 in dienst bij Corendon in de functie van assistent-housekeepingmanager. Corendon maakt gebruik van uitzendkrachten via Klik Uitzendbureau. Ook de zoon van werknemer werkte via Klik en wel als room attendant. Werknemer verwerkte als assistent-manager de urenregistratie van de uitzendkrachten in Excel en stuurde deze door naar de housekeepingmanager. Op 26 augustus 2025 ontving Corendon een melding van Klik dat uren waren uitbetaald aan de zoon van werknemer, terwijl zijn handtekening niet op de presentielijsten stond. Naar aanleiding hiervan stelde Corendon een intern onderzoek in. Op 29 augustus 2025 vonden hierover twee gesprekken plaats met werknemer, waarna hij op non-actief werd gesteld. Op 8 september 2025 meldde werknemer zich ziek. De bedrijfsarts stelde vast dat sprake was van ziekte én een werkgerelateerd probleem. Geadviseerd werd een time-out in te lassen en daarna met elkaar in gesprek te gaan, eventueel onder begeleiding van een onafhankelijke derde. Na de time-out kon worden gestart met aangepast of eigen werk. Corendon nodigde werknemer vervolgens meerdere malen uit voor gesprekken. Daarbij werd ook gesproken over een mogelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer gaf aan zich te willen richten op zijn herstel en wenste via zijn advocaat te communiceren. Corendon kondigde daarop een loonstop aan indien werknemer niet in gesprek zou gaan of zijn werkzaamheden niet zou hervatten. Op 6 oktober 2025 legde Corendon een loonstop op. Werknemer maakte bezwaar en wees erop dat de op non-actiefstelling nog niet was opgeheven en dat de uitkomst van het interne onderzoek nog niet bekend was. Corendon handhaafde de loonstop. Op 28 oktober 2025 deelde Corendon de uitkomsten van het onderzoek. Er was geen fraude vastgesteld, maar Corendon bleef van mening dat werknemer verwijtbaar had gehandeld. Partijen zijn vervolgens gestart met mediation, maar dit leidde niet tot herstel van de arbeidsrelatie.

Corendon verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair wegens een combinatie van omstandigheden. Volgens Corendon is het vertrouwen in werknemer ernstig en duurzaam beschadigd. Werknemer verzoekt afwijzing van het ontbindingsverzoek. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt hij om toekenning van een billijke vergoeding. Daarnaast verzoekt hij betaling van het achterstallige loon over de periode waarin de loonstop gold, vermeerderd met wettelijke rente en wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt stelt vast dat partijen elkaar vanaf 29 augustus 2025 steeds meer verwijten zijn gaan maken. Corendon verwijt werknemer dat hij de urenregistratie van zijn zoon heeft goedgekeurd en dat hij zich niet constructief heeft opgesteld. Werknemer verwijt Corendon dat hij ten onrechte is beschuldigd van fraude en de situatie zeer aanvallend heeft aangepakt. Hoewel het interne onderzoek zonder vaststelling van fraude is afgesloten, bleef Corendon vasthouden aan haar standpunt dat werknemer verwijtbaar had gehandeld. Ook de mediation heeft de arbeidsrelatie niet kunnen herstellen. Daarom acht de kantonrechter een vruchtbare samenwerking niet langer mogelijk. De kantonrechter oordeelt vervolgens dat Corendon ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hoewel het begrijpelijk was dat Corendon vragen had over de urenadministratie, is zij te snel uitgegaan van beëindiging van het dienstverband. In de uitnodigingen voor gesprekken werd steeds gesproken over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, terwijl werknemer had aangegeven dat dit niet bespreekbaar was. Nadat het onderzoek zonder constatering van fraude was afgesloten, had Corendon de verdenkingen moeten loslaten. In plaats daarvan bleef zij werknemer verwijten maken zonder feitelijke grondslag. Daardoor heeft Corendon werknemer geen reële kans gegeven het vertrouwen te herstellen en is de arbeidsrelatie onherstelbaar verstoord geraakt. Om die reden kent de kantonrechter werknemer een billijke vergoeding van € 7.000 bruto toe, naast de transitievergoeding.

Ten aanzien van de loonstop oordeelt de kantonrechter dat deze onterecht is opgelegd. De bedrijfsarts had geadviseerd eerst de uitkomst van het interne onderzoek af te wachten en pas daarna te spreken over een terugkeer naar het werk. Corendon sloeg deze stap over, omdat de uitkomst van het onderzoek nog niet bekend was en de op non-actiefstelling nog niet was opgeheven. Van werknemer kon daarom niet worden verlangd dat hij al in gesprek ging over de voorwaarden voor zijn terugkeer. De loonstop was daarom onterecht. Corendon wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon, de wettelijke rente en een wettelijke verhoging van 20%.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:9008

Zaaknummer: K/4102/12177617 en

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: H.I. van den Heuvel-Boonstra en mr. D. Andringa

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW , 7:671b lid 6 BW , 7:671b lid 9 BW en 7:629 BW 7:686a lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Loonstop wegens het niet deelnemen aan re-integratiegesprekken. Loonstop is onterecht, omdat van werknemer zonder duurzaam benutbare mogelijkheden geen deelname aan gesprekken kon worden verlangd.

Feiten

Werknemer is op 6 maart 2019 in dienst getreden bij werkgever in de functie van schoonmaker voor de duur van zes maanden. Na afloop is de arbeidsovereenkomst verlengd voor onbepaalde tijd. Werknemer was laatstelijk werkzaam als voorwerker. Werknemer heeft zich op 25 september 2025 ziekgemeld. Partijen hebben vervolgens een eerdere procedure gevoerd, die op 1 december 2025 is geëindigd doordat zij een regeling hebben getroffen. Daarbij is afgesproken dat werkgever het loon weer zou betalen en dat werknemer door de bedrijfsarts zou worden opgeroepen. Op 8 december 2025 heeft de praktijkondersteuner van de arbodienst geoordeeld dat de situatie voornamelijk een arbeidsconflict betrof en geadviseerd eerst een gesprek tussen partijen te voeren. Werknemer was het hiermee niet eens en vroeg een deskundigenoordeel aan bij het UWV. Het UWV concludeerde op 6 februari 2026 dat werknemer leed aan een ernstige psychische stoornis en dat sprake was van geen duurzaam benutbare mogelijkheden. Volgens de verzekeringsarts werd ten onrechte voorbijgegaan aan de psychiatrische problematiek en was werknemer niet geschikt om zijn eigen arbeid te verrichten. Op 4 maart 2026 en 22 april 2026 oordeelde ook de bedrijfsarts dat werknemer niet belastbaar was voor eigen of vervangende werkzaamheden. Wel adviseerde de bedrijfsarts werkgever en werknemer om, onder begeleiding van een onafhankelijke derde, gesprekken te voeren over de werkgerelateerde factoren die een rol speelden bij het verzuim.

Werkgever wilde daarop gesprekken voeren onder leiding van een derde. De gemachtigde van werknemer gaf aan dat werknemer daartoe niet in staat was. Werkgever hield echter vast aan de gesprekken en dreigde met een loonstop. Werknemer nam uiteindelijk deel aan een eerste kennismakingsgesprek, maar niet aan de vervolgesprekken. Werknemer vroeg vervolgens opnieuw een deskundigenoordeel aan bij het UWV. Op 3 juni 2026 concludeerde het UWV dat werknemer voldoende had meegewerkt aan de re-integratie. Volgens het UWV had juist

werkgever het proces belemmerd, onder meer doordat werknemer geen eigen begeleider mocht meenemen naar de gesprekken. Nadat werknemer niet verder deelnam aan de gesprekken, legde werkgever per 19 mei 2026 een loonstop op. Werknemer vordert dat de kantonrechter werkgever veroordeelt tot betaling van het achterstallige loon vanaf 19 mei 2026, vermeerderd met vakantiegeld, wettelijke verhoging, wettelijke rente en proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft geen probleemanalyse of plan van aanpak overgelegd en nergens blijkt dat is onderzocht of werknemer passende arbeid kon verrichten. Daarnaast acht de kantonrechter de adviezen van de bedrijfsarts innerlijk tegenstrijdig. Eerst werd geoordeeld dat slechts sprake was van een arbeidsconflict, terwijl het UWV daarna vaststelde dat werknemer leed aan ernstige psychische problematiek en geen duurzaam benutbare mogelijkheden had. Vervolgens oordeelde ook de bedrijfsarts dat werknemer niet belastbaar was, maar adviseerde tegelijkertijd gesprekken met werkgever te voeren. Volgens de kantonrechter valt dit niet met elkaar te rijmen. Zolang geen duurzaam benutbare mogelijkheden bestaan, kunnen van een werknemer ook geen re-integratie-inspanningen, zoals gesprekken met de werkgever, worden verlangd. De kantonrechter oordeelt daarom dat werkgever niet van werknemer kon verwachten dat hij aan de gesprekken deelnam. De verplichting om deze gesprekken te voeren was geen redelijk voorschrift in de zin van de wet. De wettelijke basis voor de loonstop ontbrak dan ook. De loonstop is daarom onterecht opgelegd. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon vanaf 19 mei 2026. Ook de wettelijke verhoging en de wettelijke rente worden toegewezen. De kantonrechter ziet geen aanleiding de wettelijke verhoging te matigen, omdat werkgever ondanks de tegenstrijdige adviezen van de bedrijfsarts en de bezwaren van werknemer de loonstop heeft doorgezet.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6897

Zaaknummer: K/4701/12278761 \ CV EXPL 26-3311

Rechters: Bisscheroux

Advocaten: M. Rahnama'i en S.J.M. Berger

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging wegens vermeend einde van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging omdat volgens hem de arbeidsovereenkomst is blijven voortduren.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2021 in dienst bij werkgever. De ouders van werknemer hebben meerdere horecaondernemingen waar werknemer werkzaamheden verricht. In een brief van 28 januari 2025 staat vermeld: "Vanaf 31-12-2024 heb je de arbeidsovereenkomst met ons opgezegd. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst eindigt op 31-12-2024." Vanaf 1 januari 2025 blijft werknemer echter werkzaamheden uitvoeren voor werkgever. Op 3 maart 2026 laat werkgever weten dat de beoogde overname van de ondernemingen door werknemer geen doorgang zal vinden. Vervolgens deelt werkgever op 27 maart 2026 per e-mail mee dat werknemer zijn laatste werkzaamheden heeft verricht in het kader van een overeenkomst van opdracht, dat deze overeenkomst op 3 maart 2026 is opgezegd en dat werknemer nog een vergoeding van € 3.500 ontvangt wegens gederfde inkomsten over maart 2026.

Werknemer verzoekt de kantonrechter primair de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van loon vanaf 1 april 2026, vermeerderd met de wettelijke verhoging, wettelijke rente en verstrekking van deugdelijke salarisspecificaties. Volgens werknemer is de opzegging niet rechtsgeldig, omdat tussen partijen nog steeds sprake is van een arbeidsovereenkomst. De arbeidsrelatie is vanaf januari 2025 niet veranderd. Het enige dat veranderde, was de beloning voor de werkzaamheden. Werkgever voert verweer en stelt dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer is geëindigd per 1 januari 2025. Daarna zou werknemer als zelfstandig ondernemer zijn gaan werken binnen de onderneming van zijn ouders, met als doel deze over te nemen. Volgens werkgever was sprake van een verkenningsfase en niet langer van een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat niet ter discussie dat over de periode van 1 november 2021 tot 1 januari 2025 sprake was van een arbeidsovereenkomst. Het geschil

gaat uitsluitend over de vraag welke kwalificatie de overeenkomst heeft vanaf 1 januari 2025. De kantonrechter is van oordeel dat de rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomst vóór en na 1 januari 2025 nagenoeg hetzelfde waren. Hoewel er verschillen waren, zagen deze uitsluitend op het traject waarin partijen onderzochten of werknemer de onderneming zou overnemen. Deze verschillen zijn niet van zodanige aard dat de kwalificatie van hun overeenkomst is gewijzigd. Werkgever voert aan dat werknemer meer verantwoordelijkheden kreeg, een hoger inkomen ontving en een auto van de zaak kreeg. Ook verklaart de vader van werknemer dat hij werknemer bewust meer vrijliet in het kader van de mogelijke overname. Volgens de kantonrechter betekent dit echter niet dat er geen sprake meer is van een gezagsverhouding. Dat werknemer meer verantwoordelijkheden kreeg, zoals het tekenen van contracten, acht de kantonrechter een logische stap binnen het overnametraject. Hetzelfde geldt voor de hogere beloning en de auto van de zaak. Ook de e-mail waarin werknemer spreekt over maandelijkse voorschotten op zijn winstaandeel leidt niet tot een ander oordeel. Zelfs als werknemer zelf dacht geen werknemer meer te zijn, betekent dit juridisch niet dat hij geen werknemer meer was. Om dezelfde reden kan ook de verwijzing van werkgever naar de ChatGPT-historie van werknemer niet tot een andere conclusie leiden. De kantonrechter concludeert dat het afgesproken traject vanaf januari 2025 geen verandering heeft gebracht in de rechtsverhouding tussen partijen. De arbeidsovereenkomst is blijven voortduren. De vraag of de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2025 is opgezegd en door wie, kan daarom in het midden blijven. Ook als werknemer de arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd, staat vast dat hij daarna zijn werkzaamheden is blijven uitvoeren. Daardoor kan van een einde van de arbeidsovereenkomst geen sprake zijn. De opzegging van de arbeidsovereenkomst in maart 2026 is daarom niet rechtsgeldig. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt toegewezen. Werknemer heeft recht op loon, omdat de arbeidsovereenkomst voortduurt. Ook de wettelijke verhoging, wettelijke rente en de verstrekking van loonstroken worden toegewezen. Het verzoek om een voorlopige voorziening wordt afgewezen, omdat de procedure al is geëindigd. Vanwege de familierelatie bepaalt de kantonrechter dat iedere partij de eigen proceskosten draagt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6756

Zaaknummer: 12213086 \ AZ VERZ 26-85

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: M.B. Geertsma en C.L.J.A. Spiertz

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Deelgeschilprocedure. Kraanverhuur B.V. is aansprakelijk voor schade werknemer die van een ladder is gevallen tijdens de werkzaamheden en heeft niet aan haar zorgplicht voldaan. Schadevergoeding gematigd.

Feiten

Werknemer is per 30 mei 2023 in dienst getreden bij Kraanverhuur B.V. (hierna: Kraanverhuur) in de functie van allround medewerker, op basis van een bepaaldetijdscontract. Tijdens het uitvoeren van demontagewerkzaamheden van een schapenschuur op 13 juni 2023 is de ladder waar werknemer op circa twee tot drie meter hoogte op stond, weggeleden. Werknemer is met beide gestrekte benen op de grond terechtgekomen. Sinds het ongeval heeft werknemer last van (pijn)klachten aan zijn rechterknie. In de daaropvolgende maanden heeft werknemer af en toe werkzaamheden verricht voor Kraanverhuur. Het salaris is tot en met november 2023 doorbetaald. De boekhouder van Kraanverhuur heeft werknemer in augustus 2023 geïnformeerd dat hij als ziek geregistreerd werd bij de Arbodienst, maar dat niet werd aangegeven dat het ging om een incident op het werk om te voorkomen dat de Arbeidsinspectie zou worden ingeschakeld. In de periode van november 2024 tot en met juli 2025 heeft werknemer in meerdere berichten Kraanverhuur aansprakelijk gesteld voor zijn schade. Hier is niet op gereageerd. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat Kraanverhuur aansprakelijk is voor al zijn materiële en immateriële schade in verband met het arbeidsongeval en verzoekt een veroordeling van Kraanverhuur tot betaling van een voorschot.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer schade heeft opgelopen tijdens het uitvoeren van zijn werkzaamheden voor Kraanverhuur. Bij werkzaamheden op hoogte mag van een werkgever verwacht worden dat hij ter zake van die werkzaamheden duidelijke en specifieke instructies verstrekt aan werknemers wat te doen om valgevaar te voorkomen. Het Vca-certificaat, waar werknemer over beschikte, kan niet dienen ter vervanging van het verstrekken van specifieke op de aard van het ongeval gerichte instructies. Hier komt bij dat werknemer ten tijde van het ongeval slechts twee weken in dienst was en dus een onervaren

werknemer was. De omstandigheid dat de collega van werknemer als zelfstandig opdrachtnemer werkzaamheden verrichtte, ontslaat Kraanverhuur niet van haar zorgplicht tegenover werknemer. Behoudens een WhatsApp-bericht zijn voorafgaand of tijdens de werkzaamheden geen veiligheidsinstructies gegeven of veiligheidsmaatregelen getroffen. Werknemer was aangewezen op een ladder die toevallig aanwezig was in plaats van een veilige ladder. De ladder beschikte niet over bijvoorbeeld (rubberen) antislipvoet(en). Kraanverhuur heeft onvoldoende gesteld dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan. Het betoog van Kraanverhuur dat werknemer eigen schuld heeft aan het ongeval slaagt niet. De totale omvang van de schade staat nog niet vast. Kraanverhuur wordt veroordeeld een voorschot van € 8.000 te betalen, op basis van de immateriële schade, medische kosten en de daggeldvergoeding voor de ziekenhuisopname. De andere posten, zoals het inkomensverlies, zijn nog onvoldoende duidelijk. Kraanverhuur hoeft haar verzekeringsgegevens niet te verstrekken aan werknemer. Er bestaat alleen een rechtstreekse actie nadat de verzekeraar een melding heeft ontvangen van de verzekerde. Deze regeling biedt de verzekerde de mogelijkheid om buiten de verzekering om de benadeelde schadeloos te stellen. Kraanverhuur wordt veroordeeld in de kosten van het deelgeschil.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:10061

Zaaknummer: 12038104\ EJ VERZ 25-67

Rechters: H. Bruin

Advocaten: J. Huisman en mr. J.R.E. Alberts

Wetsartikelen: 7:658 BW, 1019w Rv en 7:954 BW

RECHTSPRAAK

Directeur die werkgever Stichting Veiligheidszorg Drenthe laat betalen voor privéverbouwing en ander privévoordeel pleegt ernstige wanprestatie. Toewijzing ontbindingsverzoek zonder transitievergoeding en veroordeling tot schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is per 26 mei 1999 in dienst getreden bij Stichting Veiligheidszorg Drenthe (hierna: VZD), en is inmiddels werkzaam in de functie van directeur. Werknemer is op 19 maart 2025 op non-actief gesteld nadat twee werknemers meldingen hadden gedaan over mogelijk niet-integer handelen en belangenverstrengeling. VZD heeft vervolgens een adviesbureau opdracht gegeven onderzoek te doen naar het handelen en nalaten van werknemer. Uit het onderzoek kwamen verschillende misstanden naar voren. VZD verzoekt primair de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van wanprestatie zonder transitievergoeding en vergoeding van de door VZD geleden schade. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, met inachtneming van de opzegtermijn en toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Bij tussenbeschikking van 5 december 2025 heeft de kantonrechter geoordeeld dat het privégebruik van een door VZD gehuurde opslaglocatie, privéwerkzaamheden door medewerkers en andere privékosten tekortkomingen opleverden, maar dat deze op zichzelf en gezamenlijk onvoldoende ernstig waren voor ontbinding in het licht van het bijna dertig jaar durende dienstverband en de mate van vrijheid die werknemer werd gegund. Dat ligt anders voor de door VZD gestelde bouwkosten en autoruil die werknemer door VZD zou hebben laten financieren. Werknemer is in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren op deze punten. Hiertoe zijn nadere stukken overgelegd en heeft een getuigenverhoor plaatsgevonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft onvoldoende twijfel gezaaid over de betaling door VZD voor zijn privéaanbouw. De overgelegde bezoekennotitie en de getuigenverklaringen maken niet aannemelijk dat werknemer deze kosten zelf heeft betaald. Ook de getuigenverklaring over de autotransacties overtuigt niet, omdat deze op meerdere

punten inconsistent is en niet strookt met de eerdere e-mailcorrespondentie en verkoopprijzen. Het staat daarom vast dat werknemer VZD heeft laten betalen voor zijn privéverbouwing en een privévoordeel heeft behaald bij de auto-inruil. In combinatie met het eerdere privégebruik van de opslagruimte, privéwerkzaamheden en privékosten kwalificeert dit als zeer ernstige tekortkomingen en ernstige wanprestatie. De omstandigheid dat werknemer bijna dertig jaar in dienst was, nog slechts enkele maanden tot zijn pensioen had en de ontbinding grote financiële gevolgen heeft, doet daaraan onvoldoende af. De arbeidsovereenkomst wordt daarom op de kortst mogelijke termijn ontbonden. Hoewel het recht op een transitievergoeding in beginsel ook geldt bij ontbinding op de gekozen grond, is sprake van een ernstig verwijtbare wanprestatie door werknemer. Daarom is de kantonrechter van mening dat werknemer in deze omstandigheden geen recht heeft op een transitievergoeding. Daarnaast is werknemer aansprakelijk voor de schade van VZD. Hij moet onder meer de gederfde inkomsten van VZD door privégebruik van de opslagruimte, de gederfde inruilwaarde voor bedrijfsauto's, het bedrag van de privéverbouwing en het bedrag van de privérekeningen die werknemer ten laste van VZD heeft laten komen, vergoeden. Daarnaast moet werknemer de onderzoekskosten van het adviesbureau betalen. Ook moet hij de kosten van een waarnemend directeur tot de hoogte van zijn eigen salaris vergoeden, nu VZD goede reden had om werknemer op non-actief te stellen gelet op het ernstig verwijtbaar handelen, en daarom komt de schade die VZD hierdoor heeft geleden voor zijn rekening. Overige schade wordt verwezen naar de schadestaatprocedure. De tegenverzoeken van werknemer worden afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 31-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:3209

Zaaknummer: 11861255

Rechters: C.J.R. de Locht

Advocaten: W.J.F. Nieuwenhuis en R.P. van Boven

Wetsartikelen: 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die zeven jaar wethouder was, heeft geen recht op verlenging van zijn politiek verlof bij zijn benoeming tot burgemeester in een nieuwe gemeente. Toewijzing ontbindingsverzoek werkgever Gemeente Berkelland zonder transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2016 in dienst getreden bij de Gemeente Berkelland (hierna: Berkelland) op basis van een ambtelijke aanstelling. Berkelland heeft werknemer vanaf 20 juni 2018 politiek verlof verleend vanwege zijn benoeming als wethouder in een andere gemeente. In 2022 werd dit verlof vanwege de herbenoeming van werknemer verlengd. Op 31 maart 2025 verzocht werknemer nogmaals politiek verlof wegens zijn benoeming tot burgemeester in nog een andere gemeente, maar dit heeft Berkelland geweigerd. Berkelland verzoekt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op de h-grond. Werknemer verzoekt voorwaardelijk een transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Berkelland heeft terecht werknemer geen politiek verlof verleend voor zijn benoeming tot burgemeester. Uit het overgangsrecht volgt dat het recht op politiek verlof niet blijft bestaan bij de benoeming in een ander politiek college, zoals hier het geval was. Berkelland heeft dus terecht geweigerd politiek verlof te verlenen aan werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de h-grond. De kantonrechter volgt de stelling van Berkelland dat de arbeidsovereenkomst inhoudsloos is geworden. Werknemer heeft minder dan twee jaar voor Berkelland gewerkt en heeft vervolgens zeven jaar politiek verlof genoten. Werknemer ging niet in op verzoeken van Berkelland de overeenkomst op te zeggen of tot een vaststellingsovereenkomst (zonder financiële aanspraken) te komen. Door de benoeming tot burgemeester kan werknemer ook de komende tijd niet werkzaam zijn bij Berkelland. Hierdoor ligt ook herplaatsing niet in de rede. Niets van het voorgaande wijst op verwijtbaarheid aan de zijde van Berkelland, laat staan ernstige verwijtbaarheid, waardoor toewijzing van een billijke vergoeding aan werknemer niet aan de orde is. Over de transitievergoeding overweegt de kantonrechter het volgende. Wanneer een

arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op verzoek van een werkgever is deze aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd, tenzij de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Berkelland stelt niet dat er sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag door werknemer. Uit de memorie van toelichting blijkt dat de transitievergoeding enerzijds dient om de gevolgen van het ontslag door een werkgever te verzachten, en anderzijds om de overstap naar een andere baan te vergemakkelijken. Geen van deze situaties doet zich voor: werknemer ontvangt al sinds medio 2018 geen loon meer van Berkelland vanwege het politiek verlof en bekleedt elders een betaalde voltijdfunctie. Naar het oordeel van de kantonrechter is Berkelland onder deze omstandigheden geen transitievergoeding verschuldigd. Gelet op de aard van het verzoek compenseert de kantonrechter de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 09-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:3217

Zaaknummer: 12169890

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: G.M. Hissink en mr. M. Ichoh

Wetsartikelen: 15 Aw 2017

RECHTSPRAAK

Werknemer werd onterecht op staande voet ontslagen omdat werkgeefster haar verwijten – misbruik van bedrijfsinformatie, het weigeren van opdrachten en het proberen een concurrerende eigen onderneming op te zetten – niet kon hardmaken. Werknemer krijgt billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is per 1 juli 2022 in dienst getreden bij werkgeefster als Director New Products/R&D. Zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster bevat onder meer een geheimhoudingsbeding, concurrentie-, relatie- en nevenactiviteitenbeding en een IE-clausule. Werkgeefster houdt zich bezig met het omzetten van voedselafval in energie. Werknemer werkte binnen werkgeefster aan het Ink-project, waarvoor op 20 augustus 2025 een octrooiaanvraag werd ingediend. Op verzoek van werkgeefster stelde werknemer een businessplan op, waarin hij op 27 oktober 2025 voorstelde het project als 'spin-out' van werkgeefster onder te brengen in een nieuwe onderneming, Nureso. Op 28 oktober 2025 gaf de algemeen directeur aan dat het project intern bij werkgeefster moest blijven. Tijdens een gesprek op 6 november 2025 sprak werknemer over een betekenisvol aandeel en een positie als CEO van Nureso en zei hij dat hij ook een eigen Ink-bedrijf kon starten. Op 7 november 2025 paste hij het businessplan aan, zodat het project onder de vlag van werkgeefster werd gepresenteerd. Op 28 november 2025 ontstond een conflict over een geplande investeerderspitch. Werknemer wilde de pitch uitstellen, waarna werkgeefster de pitch annuleerde. Op 1 december 2025 werd werknemer geschorst wegens onder meer vermeende voorbereidingen voor een concurrerende onderneming, gebruik van vertrouwelijke informatie, mogelijke patentschending en het niet opvolgen van instructies. Op 19 december 2025 volgde een voorwaardelijk ontslag op staande voet en op 24 december 2025 werd werknemer definitief op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer om een billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De aangevoerde ontslagredenen leveren volgens de

kantonrechter geen dringende reden op die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Werknemer ontkent intenties om een concurrerende onderneming op te zetten, en dat hij daadwerkelijk voorbereidingen trof voor een eigen concurrerende onderneming is niet gebleken. Ook is onvoldoende onderbouwd dat hij vertrouwelijke informatie heeft gebruikt of bekendgemaakt voor concurrerende activiteiten. Het openen en downloaden van bestanden met een privé-laptop bewijst dit niet. Evenmin is gebleken van een daadwerkelijke of dreigende patentschending. Wel heeft werknemer onvoldoende rekening gehouden met de belangen van werkgeefster door zich tegen de investeerderspitch te verzetten, maar dit rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Het ontslag is daarom niet rechtsgeldig. De kantonrechter wijst de verzochte billijke vergoeding toe. Bij het bepalen van de hoogte hiervan overweegt de kantonrechter dat er al sprake was van een wederzijds gebrek aan vertrouwen bij partijen, en werknemer hier ook een bijdrage aan heeft geleverd door niet mee te werken aan de pitch en een uitlating van werknemer dat het concurrentiebeding hem niet zou weerhouden van het oprichten van een concurrerend bedrijf. Ook heeft werknemer vijf aan zijn project gerelateerde bestanden onder een andere naam opgeslagen waardoor werkgeefster deze niet meer kon vinden. De kantonrechter overweegt dat zonder het ontslag op staande voet de arbeidsovereenkomst niet meer dan vijf maanden zou hebben voortgeduurd. Gelet hierop stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op € 25.000. Ook worden een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding toegekend. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:9858

Zaaknummer: 12106361

Rechters: E. Jochem

Advocaten: J.J.M. Buining en H.J. van Deventer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Niet-nakoming van een onherroepelijke veroordeling tot pensioenindexatie rechtvaardigt het opleggen van een dwangsom.

Feiten

Eisers hebben in het verleden bij werkgever gewerkt. Ze zijn inmiddels met pensioen. De activiteiten van werkgever vallen onder de werkingssfeeromschrijving van de verplichtstellingsbeschikking van Bpf Bouw. Vanaf 1 juli 1982 tot 1 januari 2007 was werkgever gedispenseerd van deelname aan de pensioenregeling van Bpf Bouw. De werknemers van werkgever, onder wie ook eisers, hebben gedurende die periode pensioen opgebouwd in een pensioenregeling van werkgever bij Nationale Nederlanden (NN). Vanaf 1 januari 2007 is de dispensatie geëindigd en bouwden de werknemers van werkgever pensioen op bij Bpf Bouw. De bij NN opgebouwde pensioenaanspraken zijn achtergebleven bij NN. De indexering van deze pensioenaanspraken heeft werkgever vanaf 1 januari 2007 ondergebracht bij Bpf Bouw door middel van een uitvoeringsovereenkomst met de naam “CBSI-overeenkomst”. Werkgever heeft de CBSI-overeenkomst met Bpf Bouw opgezegd per 1 januari 2022. Werkgever heeft de pensioengerechtigden dit meegedeeld per brief van 12 september 2022 en daarin meegedeeld dat er vanaf 1 januari 2022 geen verhoging van de pensioenuitkeringen meer zal plaatsvinden. Daarmee heeft werkgever de indexeringsregeling die onderdeel uitmaakt van de pensioenregeling beëindigd. FNV heeft namens eisers bezwaar gemaakt tegen de beëindiging van de indexatieregeling door werkgever. Eisers zijn een procedure tegen werkgever gestart bij de kantonrechter. Bij vonnis van 24 april 2024 heeft de kantonrechter werkgever op straffe van een dwangsom veroordeeld tot nakoming van deze indexeringsregeling. De kantonrechter heeft het vonnis niet uitvoerbaar bij voorraad verklaard omdat niet kon worden uitgesloten dat werkgever na het vonnis in eerste aanleg een voorstel tot gedeeltelijke wijziging van de indexeringsregeling zou doen dat door het gerechtshof redelijk zou worden gevonden. Tegen dit vonnis is hoger beroep ingesteld. In hoger beroep is opnieuw geoordeeld over de beëindiging van de indexeringsregeling. Het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden heeft bij arrest van 10 februari 2026 geoordeeld dat werkgever niet gerechtigd was om de indexatieregeling jegens eisers eenzijdig te beëindigen. In dat kader is een verklaring voor recht afgegeven dat werkgever de bij NN opgebouwde

pensioenaanspraken van eisers moet indexeren volgens de indexaties die Bpf Bouw aan haar gepensioneerden en slapers heeft toegekend. De veroordeling is overeenkomstig de gewijzigde eis beperkt tot de periode tot 1 januari 2026 omdat Bpf Bouw per die datum is overgegaan op een nieuwe pensioenregeling die voldoet aan de WTP. Tegen dit arrest is geen cassatie ingesteld en de termijn hiervoor is ook verstreken. De veroordeling heeft daarom inmiddels kracht en gezag van gewijsde.

Oordeel

Uit het arrest van het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden volgt dat werkgever is veroordeeld om bij Bpf Bouw, NN dan wel een andere pensioenuitvoerder een opgave op te vragen van de koopsommen die verschuldigd zijn om de door Bpf Bouw toegekende indexaties voor eisers in te kopen en deze koopsommen binnen één maand na ontvangst van die opgave te voldoen. Bij het verzoeken om opgaves van te betalen koopsommen, was het een voorwaarde (zo blijkt uit het dictum) dat werkgever afschriften van deze verzoeken zou verstrekken aan eisers. Het is niet gebleken dat werkgever aan deze voorwaarde heeft voldaan. Eisers hebben niet eerder dan bij conclusie van antwoord kennisgenomen van deze aanvragen. Op dit punt is dus niet voldaan aan de veroordeling bij arrest. Verder is het zo dat uit de opgave van NN niet blijkt dat het onmogelijk is om de (af)financiering van de indexatie daar onder te brengen. De voorzieningenrechter is voorshands van oordeel dat werkgever wel aan de veroordeling, zoals uitgesproken door het gerechtshof, had kunnen voldoen, maar dit tot op heden niet heeft gedaan. Aannemelijk is dat werkgever bij NN een verzoek kan doen voor opgave van de koopsommen die nodig zijn om aan alle pensioengerechtigden per 1 januari 2022 een indexatie van 1,76%, per 1 juli 2022 een indexatie van 0,79%, per 1 januari 2023 een indexatie van 14,52% en per 1 januari 2025 een indexatie van 0,75% toe te kennen op hun bij Nationale Nederlanden ondergebrachte pensioenaanspraken. Werkgever dient aan NN (of een andere pensioenuitvoerder) te verzoeken deze opgave op de kortst mogelijke termijn te verstrekken en om deze opgave gelijktijdig aan eisers en de advocaat toe te zenden. Volgens werkgever heeft het gerechtshof er bewust voor gekozen geen dwangsommen aan de veroordeling te verbinden, nu zij geen aanleiding had om aan te nemen dat werkgever niet zou nakomen. Deze omstandigheden zijn niet gewijzigd, waardoor er nog steeds geen reden is voor het opleggen van een dwangsom. De voorzieningenrechter volgt werkgever hierin niet. De omstandigheden zijn wel degelijk gewijzigd, nu is gebleken dat werkgever niet aan de veroordeling door het gerechtshof heeft voldaan. Werkgever heeft enkel alternatieven voorgesteld aan eisers. Aan de veroordeling in dit vonnis zullen daarom de door eisers gevorderde dwangsommen worden verbonden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5055

Zaaknummer: C/16/612040 / KG ZA 26-301

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: A.A.M. Broos en B.F.M. Evers

Wetsartikelen: 58 Pensioenwet en 65 Pensioenwet

RECHTSPRAAK

Een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding na mislukte mediationtrajecten rechtvaardigt ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 27 augustus 2001 in dienst bij Big Balloon, laatstelijk als vormgeefster. In april 2023 heeft werkneemster zich gedeeltelijk arbeidsongeschikt gemeld. Na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid vanaf september 2023 heeft zij in januari 2024 de re-integratie hervat. Op 5 augustus 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, een collega-vormgever en HR. Werkneemster heeft zich enkele dagen hierna ziekgemeld. De aanleiding voor het gesprek en de ziekmelding was een aanvaring op het werk tussen werkneemster en haar collega-vormgever over werkzaamheden die werkneemster tijdens de vakantie had overgenomen. Door de aanvaring was een situatie op de afdeling ontstaan die door meerdere mensen als onprettig werd ervaren. In het gesprek zijn afspraken gemaakt om de onderlinge communicatie te verbeteren. Op 3 september en 1 oktober heeft de bedrijfsarts partijen geadviseerd om snel met elkaar in gesprek te gaan, omdat de klachten van werkneemster zijn toegenomen door werkgerelateerde factoren die re-integratie in de weg zitten. Op 20 november 2024 is een mediationtraject van start gegaan. Het traject is – na een periode waarin het traject on hold is gezet – op 19 mei 2025 afgerond zonder dat een oplossing is bereikt. Big Balloon heeft teammediation voorgesteld om het team weer op één lijn te krijgen, heldere werkafspraken te maken en gewenste omgangsvormen en communicatie te bespreken. Werkneemster heeft daarop laten weten dat teammediation voor haar niet veilig voelt en dat ze eerst met haar collega in mediation wil om de angel eruit te krijgen en omdat zij hoopt antwoorden te krijgen. Bij e-mail van 23 mei 2025 heeft Big Balloon opnieuw teammediation voorgesteld om de samenwerking met de collega's te hervatten. Op dit voorstel heeft werkneemster niet (instemmend) gereageerd. Op 31 juli 2025 heeft het UWV in het kader van de WIA-aanvraag van werkneemster de re-integratie-inspanningen van Big Balloon als onvoldoende beoordeeld en een loonsanctie opgelegd. Volgens het UWV had Big Balloon te laat een tweedespoortraject ingezet en had er mediation tussen werkneemster en haar collega moeten plaatsvinden. In augustus 2025 heeft Big Balloon opnieuw bij werkneemster

aangedrongen op teammediation ‘vanwege een verstoorde arbeidsrelatie in bredere context’. Daarop heeft werkneemster laten weten dat teammediation niet aan de orde is omdat er geen problemen zijn tussen haar en het team. Vervolgens is er (met tussenkomst van gemachtigden) toch overeenstemming bereikt over een mediationtraject waaraan werkneemster, haar collega-vormgever en een aantal andere collega’s zouden deelnemen. Op 4 september 2025 is dit mediationtraject van start gegaan en op 20 november 2025 is het zonder resultaat geëindigd. Bij e-mail van 8 januari 2026 heeft werkneemster verzocht om haar werkzaamheden vanuit huis verder op te bouwen. Big Balloon is hier onder protest mee akkoord gegaan, waarbij zij heeft aangetekend dat er sprake is van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsrelatie nu het na twee mediationtrajecten niet is gelukt het arbeidsconflict op te lossen. Big Balloon verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding. Er is in voldoende mate komen vast te staan dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding zodanig dat van Big Balloon in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werkneemster verzet zich niet (langer) tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar meent dat er geen sprake is van een voldragen g-grond, omdat de verstoring in de arbeidsverhouding niet duurzaam is. De kantonrechter volgt werkneemster hierin niet. Werkneemster heeft zelf ook om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht voor het geval het verzoek van Big Balloon wordt afgewezen of ingetrokken. Zij heeft ook erkend dat terugkeer geen reële optie meer is, welke inschatting de kantonrechter gelet op alle processtukken en de toelichting van partijen ter zitting deelt. Hieruit kan worden afgeleid dat er wel degelijk sprake is van een duurzame (want onherstelbare) verstoring in de arbeidsverhouding. Dat werkneemster vindt dat de ontstane situatie volledig aan Big Balloon te wijten is, doet daaraan niet af. De kantonrechter ziet geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen. In dit geval wordt de hoge lat van ‘ernstig verwijtbaar handelen of nalaten’ niet gehaald. Vooropgesteld wordt dat de ontstane situatie zijn oorsprong vindt in een privéconflict tussen werkneemster en haar collega waar Big Balloon in beginsel buiten staat. Op 25 september 2024 heeft Big Balloon de brief van de collega aan werkneemster doorgestuurd. De kantonrechter is met werkneemster eens dat Big Balloon dat beter niet had kunnen doen. De brief, waarin collega-vormgever haar ongezouten mening geeft over hoe werkneemster bepaalde zaken heeft aangepakt, is onaardig, scherp van toon en weinig verzoenend. Het viel daardoor te verwachten dat de brief de verhoudingen meer kwaad dan goed zou doen. De aanvaring en de brief hadden echter zo’n impact op werkneemster dat haar re-integratie stagneerde. De conclusie is dat de ontbinding niet het gevolg is van ernstig

verwijtbaar handelen of nalaten door Big Balloon.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:9420

Zaaknummer: 12169270 \ AO VERZ 26-48

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: S.N. Meijers en M.T. Eckhart

Wetsartikelen: 7:634 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Werknemer scheldt collega uit en zegt iedereen binnen Domino's 'te gaan neuken'. Wel dringende reden, maar niet voldaan aan onverwijldheidseis en mededeling.

Feiten

Werknemer is op 17 maart 2025 in dienst getreden bij werkgeefster B.V., die een vestiging van Domino's Pizza exploiteert, in de functie van allround medewerker. Op 16 december 2025 ontving het Domino's Careteam een klacht over werknemer. De klacht zag op extreem onbeschoft, intimiderend en respectloos gedrag tegenover collega's en het gebruik van scheldwoorden. Op 20 december 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Aan het ontslag is herhaald intimiderend en grensoverschrijdend gedrag tegenover collega's ten grondslag gelegd, ondanks eerdere waarschuwingen. Volgens werkgeefster had hierdoor een onveilige werksituatie kunnen ontstaan die onverenigbaar is met de voorbeeldfunctie van werknemer. Op 11 februari 2026 heeft werknemer op het ontslag gereageerd. Hij berustte in het ontslag, maar stelde dat een dringende reden ontbrak en vorderde daarom de gefixeerde schadevergoeding. Werkgeefster handhaafde het ontslag. Werknemer heeft vervolgens de kantonrechter verzocht om voor recht te verklaren dat er geen sprake was van een dringende reden en vorderde daarnaast de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag niet rechtsgeldig is. Hoewel er sprake was van een dringende reden, is niet voldaan aan de eisen van onverwijldheid en onverwijlde mededeling. Aan het ontslag lag onder meer een incident tussen werknemer en een collega ten grondslag. Uit de verklaring van deze collega blijkt dat werknemer tijdens een ruzie heeft gezegd dat zijn collega niet bepaalt of hij later begint en dat hij de 'pappa van de Domino's' is. Nadat tegen werknemer was gezegd dat hij rustig moest doen, zou werknemer de collega hebben uitgescholden voor 'kankerlijer' en 'kanker hoeren kind' en hebben gezegd dat hij de collega en iedereen bij Domino's zou 'gaan neuken'. Ook een klant heeft hierover een verklaring afgelegd. Daaruit blijkt eveneens dat werknemer woorden als 'kankerlijer', 'ik neuk

iedereen' en 'ik ben hier de baas' zou hebben gebruikt. Op basis van deze verklaringen stelt de kantonrechter vast dat werknemer het woord 'kankerlijer' heeft gebruikt en iets in de trant heeft gezegd dat hij de collega en iedereen bij Domino's 'gaat neuken'. Deze uitlatingen waren volgens de kantonrechter evident beledigend en intimiderend. De frustratie van werknemer over de wijze waarop zijn collega die dag werkte, neemt niet weg dat hij zich tegenover collega's respectvol moet gedragen. Bij dit oordeel weegt mee dat werknemer eerder met een pizzaschep achter iemand is aangerend en een collega heeft geduwd. Daarmee was sprake van eerder intimiderend en agressief gedrag op de werkvloer. Hoewel eerdere waarschuwingen niet zijn komen vast te staan, had werknemer volgens de kantonrechter ook zonder waarschuwing moeten begrijpen dat zijn gedrag niet door de beugel kon. Er was daarom sprake van een dringende reden. Het ontslag is echter niet onverwijld gegeven. Van een werkgever wordt verwacht dat hij na het ontdekken van een dringende reden zo spoedig mogelijk handelt. Een onderzoek naar de feiten is toegestaan, maar moet voortvarend worden uitgevoerd. Daarvan was hier geen sprake. Werkgeefster beschikte op 18 december 2026 al over de verklaringen. Uit e-mails van werkgeefster aan het Domino's Careteam blijkt bovendien dat werkgeefster op 19 december al wist dat werknemer op staande voet zou worden ontslagen. Ook de onverwijld mededeling ontbrak. De ontslagreden moet voldoende duidelijk worden meegedeeld, zodat de werknemer weet waartegen hij zich moet verweren. De meegedeelde reden bepaalt in beginsel de ontslaggrond en daarmee ook de bewijslast van de werkgever. In de e-mail van werkgeefster ontbrak een duidelijke omschrijving van het incident of de incidenten waarop het ontslag was gebaseerd. De datum en het tijdstip van het incident waren niet vermeld. Ook was niet duidelijk aangegeven wie erbij betrokken waren en welke concrete gedragingen werknemer werden verweten. De kantonrechter kent daarom de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding toe. Voor de berekening van de gefixeerde schadevergoeding sluit de kantonrechter aan bij de door werknemer onderbouwde arbeidsomvang, omdat de door werkgever voorgestelde referteperiode niet representatief is. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 950, omdat de kantonrechter de kans niet groot acht dat de arbeidsovereenkomst na het incident van 16 december 2025 nog lang zou hebben voortgeduurd. Partijen worden veroordeeld in de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4705

Zaaknummer: 12104323

Rechters: M.O. Frentrop

Advocaten: E.J. Bijl

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:673 BW en 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Verzoeken afgewezen, tussen middelijk bestuurder (en aandeelhouder) en Boerderij De Tolboom B.V. is geen arbeidsovereenkomst gesloten.

Feiten

Verzoeker exploiteert een eenmanszaak onder verschillende handelsnamen en is (middelijk) bestuurder van verschillende vennootschappen. Boerderij Eyckenstein wordt sinds 2020 uitgebaat door de heer X. Verzoeker heeft samen met zijn partner vanaf 2022 diners georganiseerd op het erf van Boerderij Eyckenstein. Vanaf die tijd heeft hij ook werkzaamheden voor X verricht. Hier heeft verzoeker facturen voor gestuurd. Verzoeker en zijn partner zijn in die periode in een camper op het erf van Boerderij Eyckenstein gaan wonen. In 2024 is gecorrespondeerd over de oprichting van Boerderij De Tolboom B.V. (hierna: De Tolboom). Verzoeker is middelijk aandeelhouder en bestuurder geworden. Partijen hebben nagelaten schriftelijke afspraken over de werkzaamheden vast te leggen. Op 16 april 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden omdat er zorgen bestonden over de dagelijkse gang van zaken bij De Tolboom. Tussen partijen is een discussie over de aard van de arbeidsrelatie ontstaan. In juni 2025 heeft de AVA de holding van verzoeker als bestuurder ontslagen. In september 2025 is verzoeker, voorwaardelijk voor het geval een arbeidsovereenkomst zou bestaan, op staande voet ontslagen vanwege het verduisteren van stieren. Volgens verzoeker is er sprake van een arbeidsovereenkomst omdat hij meerdere jaren werkzaam is geweest voor De Tolboom en gedurende deze periode consequent werkzaamheden heeft verricht met een structureel, integraal en duurzaam karakter binnen de bedrijfsvoering. De werktijden zouden zijn bepaald door De Tolboom en verzoeker werd, gelet op de aard van de onderneming, een boerderij met levende dieren, geacht altijd aanwezig te zijn. Er is geen sprake van een schriftelijke contractuele regeling omdat er onenigheid is blijven bestaan over de vergoeding en de aard van de arbeidsrelatie. De Tolboom voert aan dat verzoeker de werkzaamheden verrichtte als ondernemer. Via zijn holding was hij aandeelhouder en bestuurder. De inbreng van de holding van verzoeker bestond uit arbeid. Niemand gaf verzoeker instructies of sprak hem ergens op aan. Verzoeker verzoekt een verklaring voor recht dat de werkrelatie tussen partijen kwalificeert als een

arbeidsovereenkomst. Hij verzoekt een billijke vergoeding van ca. € 175.000 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat er sprake was van een gezagsrelatie. Dat niet voor de visie van verzoeker werd gekozen en dat hij het niet zelfstandig voor het zeggen had, maakt niet dat er sprake was van een gezagsverhouding. De ingebrachte stukken zien op de relatie tussen de aandeelhouders en de vraag binnen deze verhoudingen hoe om te gaan met de onderneming. Verzoeker bepaalde zelf zijn werkzaamheden, werktijden en de inzet van overig personeel zoals vrijwilligers en zijn partner. Verzoeker heeft ook huur en diverse privékosten betaald van de rekening waar de opbrengsten van De Tolboom binnenkwamen. Dit duidt evenmin op een gezagsverhouding. Verzoeker had een deel van zijn taken uitbesteed aan vrijwilligers. Nu was afgesproken dat verzoeker vanuit zijn holding arbeid zou inbrengen, valt zijn aanwezigheid en bemoeienis te verklaren vanuit het ondernemerschap. Verzoeker heeft facturen gestuurd voor zijn werkzaamheden. Verzoeker heeft zich nooit gemeld bij de Belastingdienst. Vaststaat dat nadere afspraken zouden worden gemaakt over de hoogte van de te betalen vergoeding. Hieruit volgt dat verzoeker ook een zeker ondernemersrisico liep. Verzoeker wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6185

Zaaknummer: 12064362 \ HA VERZ 26-15

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: H. Vermeulen en P.H. van der Vleuten

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Staking. Kort geding. De aangekondigde staking valt onder het stakingsrecht van artikel 6 lid 4 ESH en Lantor B.V. heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat een beperking daarvan op grond van artikel 6 ESH gerechtvaardigd is.

Feiten

Lantor B.V. (hierna: Lantor) houdt zich bezig met de productie van niet-geweven textiel en heeft ongeveer zestig werknemers in dienst. Eind 2025 is Lantor met FNV en CNV in onderhandeling getreden over een nieuwe ondernemings-cao. De vakbonden wilden daarnaast onderhandelen over een sociaal plan vanwege een voorgenomen reorganisatie die in potentie achttien medewerkers treft. Pas na eerdere werkonderbrekingen en stakingen is Lantor over een sociaal plan gaan onderhandelen. Ondanks meerdere onderhandelingsrondes bereikten partijen geen overeenstemming over onder meer een vrijwillige vertrekregeling en de maximering van de ontslagvergoeding. FNV en CNV beëindigden de onderhandelingen op 8 juli 2026 en kondigden een 48-uurs staking aan vanaf 13 juli 2026. Lantor vordert in kort geding een verbod op de staking en een rectificatie van de berichtgeving van FNV en CNV. Lantor legt daaraan ten grondslag dat sprake is van een oneigenlijke escalatie van een overlegtraject.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De aangekondigde staking valt onder artikel 6 lid 4 ESH, omdat deze redelijkerwijs kan bijdragen aan de doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen over het sociaal plan. Dat de Wet melding collectief ontslag (WMCO) niet van toepassing is en Lantor daarom niet verplicht was een sociaal plan af te spreken, maakt dit niet anders. Ook onderhandelingen over de belangen van achttien werknemers zijn collectieve onderhandelingen. Dat maakt de stakingsactie op zichzelf niet disproportioneel. De staking duurt slechts 48 uur en de door Lantor gestelde schade is onvoldoende concreet onderbouwd. Daarnaast vervult Lantor geen maatschappelijke functie waarbij schade aan derden een rol speelt. Ook waren FNV en CNV niet verplicht om het finale bod van Lantor eerst aan hun leden voor te leggen. Het feit dat de ondernemingsraad nog

advies uitbracht over het sociaal plan, staat evenmin aan collectieve actie in de weg, omdat het onderhandelingsprimaat over collectieve arbeidsvoorwaarden bij de onafhankelijke vakbonden ligt. Lantor heeft uiteindelijk onvoldoende aannemelijk gemaakt dat een beperking van het stakingsrecht op grond van artikel G ESH maatschappelijk gezien dringend noodzakelijk is. De berichtgeving van FNV en CNV had genuanceerder gekund, maar vormde geen reden om de collectieve actie te beperken of rectificatie te bevelen. De vrijheid van meningsuiting is een grondrecht. Bij beoordeling van de vraag of een publicatie onrechtmatig is, vindt een belangenafweging plaats waarbij alle omstandigheden van het geval worden betrokken. Het gaat om berichtgeving vanuit het perspectief van FNV en CNV. Zij hoeven daar volgens de voorzieningenrechter niet noodzakelijkerwijs het perspectief van Lantor in mee te nemen. Werknemers zijn bovendien vanuit beide kanten geïnformeerd, waardoor de noodzaak voor een ordemaatregel ontbreekt. De vorderingen van Lantor worden daarom afgewezen. Lantor wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5121

Zaaknummer: C/16/614480 / KG ZA 26-429

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: D. Beljon, N.J. Kaalberg en R. van der Stege

Wetsartikelen: 6, aanhef en lid 4 ESH, G ESH en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Twee uitzendkrachten vorderen een reiskostenvergoeding op grond van de Cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf. Het verweer van de uitzendonderneming dat zij niet op de hoogte was van het juiste woonadres houdt geen stand. De vordering in de vrijwaringszaak wordt afgewezen.

Feiten

Werknemers zijn per 29 januari 2022, via bemiddeling van Injob B.V. (hierna: Injob), in dienst getreden bij Flexpedia Uitzenden B.V. (hierna: Flexpedia) als uitzendkracht. Zij werden door Flexpedia ter beschikking gesteld aan Pro Food Cleaning B.V., voor wie zij in het weekend schoonmaakten bij Snack Connection B.V. in Giessen. Werknemers woonden doordeweeks in een ander plaats, op meer dan zestig kilometer van Giessen, en reisden daar met hun eigen auto naartoe. Op grond van de Cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf bestaat recht op een kilometervergoeding als de reisafstand meer dan zestig kilometer per dag bedraagt. Het dienstverband is op 24 november 2024 geëindigd. CNV constateerde dat Flexpedia de reiskostenvergoeding grotendeels niet had betaald en verzocht namens werknemers om nabetaling. Flexpedia stelde zich op het standpunt dat zij niet wist dat werknemers zo ver van hun werk woonden en dat zij dit onvoldoende hadden aangetoond. Werknemers en CNV vorderen betaling van de reiskostenvergoeding, vermeerderd met wettelijke verhoging, wettelijke rente en buitengerechterlijke kosten. CNV vordert daarnaast zelfstandig een immateriële schadevergoeding wegens uitholling van de cao's. Flexpedia heeft daarnaast Injob in vrijwaring opgeroepen en stelt dat Injob is tekortgeschoten door haar niet over de juiste woonadressen te informeren. Injob betwist enige verantwoordelijkheid, omdat het vaststellen en verwerken van adresgegevens bij de werkgever ligt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werkgever is weliswaar verplicht een deugdelijke administratie te voeren en naar de woonplaats van een werknemer te vragen, maar schending van die informatieplicht leidt niet automatisch tot een verbeterde bewijspositie van de werknemer. Werknemers hebben echter voldoende aangetoond dat zij reiskosten hebben

gemaakt. Onvoldoende is weersproken dat zij bij aanvang van het dienstverband al hadden meegedeeld in een andere plaats te wonen. Het had op de weg van Flexpedia gelegen om daarop een correcte reiskostenvergoeding vast te stellen. Het beroep van Flexpedia op het verbod op toepassing van de inlenersbeloning met terugwerkende kracht faalt, omdat zij niet heeft gesteld welke inspanningen zij heeft verricht om de vergoeding correct vast te stellen. Gelet op ongelijkheidscompensatie wordt ook het beroep op de klachtplicht en rechtsverwerking verworpen. Daarnaast is van belang dat Flexpedia zelf haar administratieve en informatieplicht heeft geschonden, zij kan zich niet achter Injob verschuilen. De gevorderde reiskostenvergoedingen van werknemers worden, vermeerderd met wettelijke rente en buitengerechterlijke kosten, toegewezen. De wettelijke verhoging wordt afgewezen, omdat een onkostenvergoeding geen loon is in de zin van artikel 7:625 BW. De vordering van CNV tot immateriële schadevergoeding wordt afgewezen. Volgens de kantonrechter is onvoldoende onderbouwd dat sprake is van stelselmatige niet-naleving van de cao's. De gemachtigde van CNV sprak bovendien zelf van 'een onverklaarbare vergissing'. In de vrijwaringszaak oordeelt de kantonrechter dat niet is gebleken dat Injob is tekortgeschoten of onrechtmatig heeft gehandeld, nu Flexpedia niet heeft gesteld welke informatie zij destijds van Injob heeft ontvangen en het vaststellen van adresgegevens tot haar eigen verantwoordelijkheid als werkgever behoort. De vordering van Flexpedia in vrijwaring wordt afgewezen. De proceskosten in de hoofdzaak worden gecompenseerd. Flexpedia wordt in de vrijwaringszaak veroordeeld in de kosten van Injob.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:9218

Zaaknummer: 11885614 \ CV EXPL 25-6208 (hoofdzaak) en 12089717 \ CV26-849 (vrijwaring)

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: M.A. Verboven en mr. H. Hendriks

Wetsartikelen: 34/36 CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, 6:89 BW en 7:655 lid 1 onder a BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonstop tijdens ziekte ten onrechte opgelegd. Vorderingen tot betaling achterstallig loon, vakantiegeld en toekomstig loon worden toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds eind 2019 in dienst getreden bij Melk Transport Twente B.V. (hierna: MTT). Sinds 9 januari 2026 is werknemer arbeidsongeschikt. Volgens de bedrijfsarts kan pas met re-integratie worden gestart op het moment dat werkgerelateerde factoren zijn opgelost. Vanaf mei 2026 heeft MTT het loon niet meer uitbetaald. Werknemer vordert in kort geding betaling van achterstallig loon en vakantiegeld, vermeerderd met de wettelijke rente en wettelijke verhoging. Ook vordert werknemer (door)betaling van toekomstig loon. MTT voert verweer en stelt dat werknemer gemaakte afspraken niet is nagekomen en twijfelt aan de gegrondheid van de ziekmelding, omdat haar signalen hebben bereikt dat werknemer elders werkzaam zou zijn en zijn huis aan het opknappen is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonstop is ten onrechte opgelegd. Op grond van artikel 7:629 lid 1 BW behoudt een arbeidsongeschikte werknemer in beginsel recht op loon. Uitzonderingen daarop gelden onder meer bij het belemmeren van de genezing of het weigeren mee te werken aan re-integratie. De werkgever moet de werknemer dan bovendien onverwijld in kennis stellen van de reden voor de loonstop, voordat het loon kan worden stopgezet. Niet is komen vast te staan dat voor werknemer duidelijk was dat het niet nakomen van de gemaakte afspraak tot een loonstop zou leiden. Evenmin is gebleken dat MTT hem onverwijld over de reden daarvan heeft geïnformeerd. Ook is niet aannemelijk geworden dat werknemer in strijd heeft gehandeld met de adviezen van de bedrijfsarts. Bij twijfel over de juistheid daarvan had het op de weg van MTT gelegen om een *second opinion* of een deskundigenoordeel van het UWV aan te vragen. De enkele omstandigheid dat MTT van horen zeggen heeft vernomen dat werknemer elders werkzaamheden zou verrichten is onvoldoende om aan te nemen hij niet arbeidsongeschikt is. De loonstop is daarom ten onrechte opgelegd. Het loon en het vakantiegeld over de maanden mei en juni van 2026 zijn

toewijsbaar. De wettelijke rente en de wettelijke verhoging zijn eveneens verschuldigd. De kantonrechter ziet geen aanleiding om de wettelijke verhoging te matigen. Nu MTT heeft aangegeven ook in de toekomst niet van plan te zijn het loon te betalen, wordt het toekomstig loon toegewezen zolang de arbeidsovereenkomst en de loonbetalingsverplichting voortduren. De wettelijke rente en verhoging hierover zijn echter nog niet toewijsbaar omdat dit loon nog niet opeisbaar is. De gevorderde buitengerechtelijke incassokosten en werkgeversverklaring worden ook toegewezen. MTT wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4346

Zaaknummer: 12262760 \ CV EXPL 26-1868

Rechters: W.R.H. Lutjes

Advocaten: J.M. Jansen

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing vordering achterstallig loon. Werknemer werkte structureel meer dan 8 uur per dag en de betwiste urenstaten leverden onvoldoende bewijs op; vordering wegens nachtelijke werkzaamheden afgewezen bij gebrek aan bewijs van afzonderlijke afspraak.

Feiten

Werknemer en CRE sloten per 16 april 2022 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor drie maanden. Werknemer werkte als algemeen beheerder/toezichthouder op een opvanglocatie voor vluchtelingen tegen een uurloon van € 20 bruto, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. In de overeenkomst stond dat hij zich 24/7 beschikbaar diende te houden, terwijl CRE hem ten minste vier dagen vooraf zou oproepen. Een cao werd in de arbeidsovereenkomst niet genoemd. In de periode van 16 april tot en met 3 juli 2022 werkte werknemer 65 dagen. CRE betaalde over april, mei en juni 2022 in totaal 496 gewerkte uren uit en over juli 2022 nog 24 uren, plus vakantiegeld en niet-opgenomen vakantie-uren. De arbeidsovereenkomst eindigde op 16 juli 2022 van rechtswege. Na afloop stelde werknemer dat hij structureel meer had gewerkt dan was betaald: volgens hem minimaal twaalf uur per dag, ook in weekenden, en daarnaast had hij aanspraak op betaling van overuren en weekendtoeslag. Later stelde hij dat hij 65 dagen van 08:00 tot 22:00 uur had gewerkt, met aftrek van één uur pauze, en daarnaast op grond van een afzonderlijke afspraak ook als nachtportier van 22:00 tot 08:00 uur had gefungeerd tegen 50% van zijn normale uurloon. CRE betwistte dat zij te weinig loon had betaald. Volgens CRE werkte werknemer niet meer dan 8 uur per dag en waren die uren volledig betaald. Zij beriep zich op urenstaten die volgens haar door werknemer waren geparafeerd. Verder voerde CRE aan dat de Cao Horeca van toepassing was die geen recht gaf op weekendtoeslag. Ten aanzien van de nachtelijke uren betwistte CRE dat daarover met werknemer afspraken waren gemaakt; volgens haar had zij een derde partij ingeschakeld voor het nachttoezicht. Ook stelde CRE dat werknemer te laat had geklaagd, omdat hij zijn loonstroken via een digitale portal had kunnen inzien. De kantonrechter wees de loonvordering van werknemer volledig af. In hoger beroep vorderde werknemer alsnog betaling van onder meer het achterstallige loon.

Oordeel

Het beroep van CRE op te laat klagen slaagt niet. CRE heeft onvoldoende aangetoond dat werknemer op behoorlijke wijze was geïnformeerd over de digitale loonportal en de toegang daartoe. Omdat de loonstroken niet op papier of per e-mail werden verstrekt en werknemer de specificaties pas na afloop via zijn gemachtigde ontving, kon hem niet worden verweten dat hij pas daarna klaagde.

Over de gewerkte uren oordeelt het hof dat CRE onvoldoende heeft onderbouwd dat werknemer de door CRE overgelegde urenstaten daadwerkelijk had ondertekend. Werknemer had de echtheid van de parafen gemotiveerd betwist en CRE had daarvan geen concreet bewijs aangeboden. De urenstaten konden daarom niet doorslaggevend zijn. Vervolgens stelt het hof vast dat tussen partijen in feite niet ter discussie staat dat werknemer langer aanwezig was dan 8 uur per dag. CRE wist dat hij ook na 16:30 uur op de locatie bleef en werkzaamheden verrichtte die binnen zijn functie vielen, zoals het ondersteunen van bewoners. Omdat CRE hem niet naar huis stuurde en onvoldoende betwistte dat hij na 16:30 uur nog in de uitoefening van zijn functie werkte, worden die uren als arbeid in opdracht van CRE aangemerkt.

Het hof volgt werknemer echter niet in zijn stelling dat hij tot 22:00 uur werkte. Gelet op de werkzaamheden, de aanwezigheid van een cateringmedewerkster en het feit dat de werkzaamheden rond het avondeten omstreeks 20:00 uur waren afgerond, acht het hof 20:00 uur een redelijk einde van de werkdag. Werknemer wordt daarom geacht 65 dagen van 08:00 tot 20:00 uur te hebben gewerkt, met aftrek van één uur pauze: 11 uur per dag. Dat leidt tot een loonaanspraak van € 14.300 bruto exclusief vakantietoeslag. Omdat CRE al € 10.400 bruto exclusief vakantietoeslag had betaald, resteert € 3.900 bruto, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, dus € 4.212 bruto.

De vordering voor nachtelijke uren wordt afgewezen. Op werknemer rustte de bewijslast dat hij met CRE had afgesproken ook als nachtportier te werken tegen € 10 per uur. CRE heeft die afspraak gemotiveerd betwist en facturen overgelegd waaruit blijkt dat een derde partij het nachttoezicht verzorgde. De door werknemer overgelegde bewonersverklaring kan hooguit ondersteunen dat hij 's nachts aanwezig was, maar bewijst niet dat daarover een afspraak met CRE bestond. Een concreet bewijsaanbod ontbrak.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:4892

Zaaknummer: 200.349.165/01

Rechters: J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en W.F. Boele

Advocaten: B.M.J. Pelzer en A. Dragt

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, die vooral door de opstelling van werkgever in het re|integratietraject is veroorzaakt. Werkgever moet naast de transitievergoeding een billijke vergoeding betalen.

Feiten

Werkgever exploiteert een antroposofische kinderopvangorganisatie met 21 medewerkers. Werknemer is op 6 november 2018 in dienst getreden als pedagogisch medewerker, aanvankelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met ingang van 1 augustus 2020 omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (10 uur per week, cao Kinderopvang van toepassing). Werknemer meldt zich op 18 januari 2022 ziek; er wordt later een opbouw van uren gestart. In 2022 ontstaat discussie over het niet|uitbetalen van structurele meeruren tijdens ziekte. Op 23 september 2022 vindt een gesprek plaats tussen werknemer, de locatiemanager en de bestuurder, waarin werkgever voor het eerst een verbetertraject en het niet langer begeleiden van stagiaires aan de orde stelt. Kort daarna meldt werknemer zich opnieuw ziek. De bedrijfsarts kwalificeert de klachten als voortkomend uit een conflictsituatie, adviseert herhaaldelijk mediation en re|integratie, maar werkgever begint pas in juni 2023 met mediation en stuurt verder primair aan op re|integratie via spoor 2 (extern). De re|integratie-inspanningen van werkgever worden door het UWV tweemaal als onvoldoende beoordeeld, hetgeen in juli 2024 leidt tot een loonsanctie van 52 weken. In mei 2024 besluit werkgever alsnog tot uitbetaling van extra loon, uitgaande van een gemiddelde arbeidsduur van 13 uur per week. In december 2024 en februari 2025 acht de bedrijfsarts werknemer belastbaar voor eigen werk en verwacht rond 17 februari 2025 herstel. Werknemer meldt zich op 15 februari 2025 hersteld en geeft aan zijn werkzaamheden te willen hervatten. Op 12 maart 2025 deelt werkgever echter mee dat hij het dienstverband wil beëindigen; werknemer mag niet terugkeren in zijn werk. Werkgever verzoekt vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens disfunctioneren (d|grond), subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g|grond), meer subsidiair wegens een onoverbrugbaar verschil van inzicht over de invulling van de functie (h|achtige grond) en uiterst subsidiair op de cumulatiegrond (i|grond). Werknemer betwist disfunctioneren en een duurzaam verstoorde

arbeidsverhouding, verzoekt primair toelating tot zijn werk en, in geval van ontbinding, toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Disfunctioneren (d|grond)

De kantonrechter stelt voorop dat ontbinding wegens disfunctioneren vereist dat werkgever het disfunctioneren voldoende aantoont én werknemer serieus en reëel de gelegenheid tot verbetering heeft geboden. De door werkgever aangevoerde voorbeelden (meningsverschil over doorverwijzing van een kind, opvattingen over jaarfeesten, vermeende weigering van neventaken, groepsgrootte en communicatie via WhatsApp) worden deels door werknemer gemotiveerd betwist en zijn door werkgever onvoldoende onderbouwd. Uit de overgelegde WhatsApp berichten kan wel worden afgeleid dat werknemer duidelijk en soms ongenueanceerd communiceert, maar niet dat sprake is van grensoverschrijdend of structureel disfunctioneren. Cruciaal is dat werkgever werknemer pas in september 2022 voor het eerst op vermeend disfunctioneren aanspreekt, dat het verbeterplan hem overvalt en dat daarna geen concreet verbetertraject van de grond komt. Werknemer meldt zich kort na het gesprek ziek en verricht nadien geen werkzaamheden meer, mede omdat werkgever hem niet toelaat tot reïntegratie in eigen werk. Daarmee ontbreekt een wezenlijk vereiste voor ontbinding op de d|grond: een daadwerkelijk en gestructureerd verbetertraject. Ontbinding wegens disfunctioneren wordt afgewezen.

Verstoorde arbeidsverhouding (g|grond)

De kantonrechter stelt vast dat werkgever en de direct leidinggevende tijdens de zitting duidelijk maken “absoluut niet meer door één deur” te kunnen met werknemer. De overtuiging dat er voor werknemer geen toekomst meer is binnen de organisatie is onwrikbaar, maar de inhoudelijke basis daarvan de incidenten en het gesprek van 23 september 2022 is grotendeels niet bewezen. De duurzame verstoring ontstaat vooral doordat werkgever vanaf oktober 2022 consequent weigert werknemer in eigen werk te laten reïntegreren en uitsluitend inzet op spoor 2, ondanks meerdere adviezen van de bedrijfsarts en UWV om de spanningen op te lossen en reïntegratie bij werkgever vorm te geven. Door de deur naar werkhervatting stelselmatig dicht te houden, frustreert werkgever het herstel van de arbeidsrelatie en stuurt zij feitelijk aan op een duurzame ontwrichting. De kantonrechter oordeelt dat daardoor sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, waarbij herplaatsing binnen deze kleine kinderopvangorganisatie niet in de rede ligt.

Werknemer zou bij terugkeer weer onder dezelfde leidinggevende vallen en spanningen zijn onvermijdelijk, hetgeen gezien de setting (kinderopvang) onwenselijk is. De arbeidsovereenkomst wordt om die reden ontbonden per 1 september 2026, zijnde de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou eindigen, verminderd met de duur van de procedure.

Vergoedingen

Omdat de ontbinding op verzoek van werkgever plaatsvindt en geen sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, is werkgever de transitievergoeding verschuldigd. De kantonrechter stelt deze vast op € 2.918,13 bruto en wijst het verzoek van werknemer tot toekenning van deze vergoeding toe. De kantonrechter oordeelt dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werkgever heeft ernstig tekortgeschoten in haar reïntegratieverplichtingen: zij geeft langdurig geen gevolg aan het advies tot mediation, weigert reïntegratie in eigen werk, stuurt vanaf het begin op een vertrek via spoor 2 en frustreert daarmee bewust het herstel van werknemer en de arbeidsrelatie. Dit wordt bevestigd door de loonsanctie van 52 weken die UWV aan werkgever oplegt wegens onvoldoende reïntegratieinspanningen. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter rekening met het bruto maandinkomen van werknemer (circa € 1.118,92 inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering), de verwachting dat werknemer binnen zes maanden weer werk kan vinden in de kinderopvang (ook buiten de antroposofische sector), en de ernst van het verwijt aan werkgever. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 11.000,00 bruto.

Omdat aan de ontbinding een billijke vergoeding wordt verbonden, krijgt werkgever conform de wet de gelegenheid het ontbindingsverzoek in te trekken. Indien zij niet intrekt, blijft de ontbinding en de toekenning van zowel transitievergoeding als billijke vergoeding in stand.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6781

Zaaknummer: 12075346 \ AZ VERZ 26-13

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: A.J.T.M. Oudenhoven en S.J. de Leng-van Vliet

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren en verstoorde arbeidsrelatie afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2006 in dienst bij werkgever als senior servicemanager, met een brutomaandsalaris van € 7.076 exclusief emolumenten. In de beoordelingsverslagen over 2022–2025 wordt het functioneren van werknemer overwegend als goed beoordeeld; zijn analytisch vermogen wordt als uitstekend aangemerkt. Vanaf 2024 wordt bij “communicatie en samenwerking” een aandachtspunt genoemd (harde toon in e-mails, scherp zetten van zaken), maar dit onderdeel wordt steeds als voldoende beoordeeld. Werkgever spreekt werknemer hier enkele keren op aan en zij maken in februari 2025 concrete afspraken over het verbeteren van zijn communicatie. In 2024–2025 ontstaan problemen bij een grote klant: de dienstverlening van werkgever schiet tekort, er wordt een escalatieteam ingezet en de klant beoordeelt de totale dienstverlening van werkgever later met een laag cijfer. Werknemer signaleert intern dat ingrijpen nodig is; hij wordt er door werkgever wel op aangesproken dat hij interne aangelegenheden met de klant deelt en een klacht bij de directie heeft geadviseerd, maar uit de stukken blijkt niet dat de klant niet meer met werknemer zou willen samenwerken of dat de slechte klantbeoordeling direct aan werknemer kan worden toegeschreven. Achterblijvende facturatie wordt enkele keren als aandachtspunt genoemd, maar zonder concrete verbeterafspraken of consequenties. Op 16 oktober 2025 deelt werkgever werknemer mee dat hij niet langer op zijn eigen afdeling en bij klanten kan worden ingezet en dat hij voortaan als servicemanager bij de afdeling Professional Services (detachering) moet gaan werken. Werknemer weigert deze overplaatsing omdat de functie volgens hem wezenlijk anders is (kortstondige opdrachten op locatie, andere taken en verantwoordelijkheden) en geen verbeterplan voor zijn eigen functie is besproken. Werkgever verzoekt daarop ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren (d|grond), verstoorde arbeidsrelatie (g|grond), andere omstandigheden (h|grond) en de cumulatiegrond (i|grond). Werknemer verzet zich tegen de ontbinding en dient tegenverzoeken in, waaronder een verzoek tot vergoeding van buitengerechtelijke advocaatkosten in verband met de eerdere geschillen over zijn functie en inzet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat een arbeidsovereenkomst slechts kan worden ontbonden bij een redelijke grond (art. 7:669 BW) en als herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Voor de d|grond (disfunctioneren) geldt dat werkgever werknemer een serieuze en reële verbeterkans moet hebben geboden, bij voorkeur met een concreet verbetertraject, conform het *Ecofys*-arrest. De kantonrechter oordeelt dat van een voldragen d|grond geen sprake is. Uit de beoordelingen over 2022-2025 volgt geen onvoldoende functioneren; integendeel, werknemer wordt goed beoordeeld, zijn analytisch vermogen zelfs als uitstekend. De aandachtspunten rond communicatie en samenwerking zijn weliswaar reëel, maar werkgever heeft deze zelf als “voldoende” beoordeeld en heeft geen gestructureerd verbetertraject opgezet. De achterblijvende facturatie is hooguit een aandachtspunt, zonder dat werknemer daar duidelijk en met evaluatiemomenten op is aangesproken. De situatie bij de klant in 2024-2025 is vooral het gevolg van bredere organisatorische problemen bij werkgever; dat werknemer interne informatie met de klant deelde, is verwijtbaar, maar rechtvaardigt niet de conclusie dat hij als servicemanager disfunctioneert of dat klanten niet meer met hem willen samenwerken. Werkgever heeft werknemer bovendien geen verbeterkans geboden in zijn eigen functie op zijn eigen afdeling, maar hem direct voor een voldongen feit geplaatst door hem over te willen zetten naar Professional Services. De kantonrechter acht niet aangetoond dat deze detacheringfunctie gelijk is aan de bedongen arbeid. Daarmee ontbreekt een voldragen d|grond. Voor de g|grond (verstoorde arbeidsrelatie) geldt dat er sprake moet zijn van een ernstige en duurzame verstoring. De gestelde verstoring vloeit rechtstreeks voort uit de (onredelijke) beslissing van werkgever om werknemer uit zijn eigen functie en afdeling weg te halen en hem uitsluitend in een andere functie te willen inzetten. Spanningen over deze keuze zijn voorstelbaar, maar de kantonrechter ziet geen ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, temeer nu werknemer een nieuwe leidinggevende heeft en van een verstoorde relatie met die leidinggevende niets is gebleken. De g|grond is daarmee niet voldragen. De h|grond (andere omstandigheden) kan niet worden gebruikt om onvoldragen ontslaggronden te “repareren”. Dat werknemer niet wenst te werken op de andere afdeling Professional Services, levert geen zelfstandige h|grond op, juist omdat de eenzijdige beslissing van werkgever om hem daar te plaatsen niet redelijk was en er geen noodzaak daartoe is aangetoond. Het door werkgever gestelde “lege dienstverband” is het gevolg van zijn eigen handelwijze en komt voor zijn risico. Een voldragen h|grond ontbreekt. Ook een voldragen i|grond (cumulatie) is niet aan de orde: nu noch de d|, noch de g|, noch de h|grond voldragen is, kan een combinatie daarvan niet leiden tot ontbinding. Van werkgever mag worden verwacht dat hij werknemer alsnog een adequaat verbetertraject biedt in zijn eigen functie op

zijn eigen afdeling, gericht op communicatie en samenwerking, en dat hij eventuele spanningen in de arbeidsrelatie probeert weg te nemen.

De arbeidsovereenkomst wordt daarom niet ontbonden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5100

Zaaknummer: 12238791 \ ME VERZ 26-66 BW 31650

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: J.W. Stam en E. Bosscher

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Onregelmatige tussentijdse opzegging van een tijdelijk oproepcontract zonder schriftelijke instemming van werknemer is niet rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is op 8 december 2025 in dienst getreden bij de besloten vennootschap Sagitta Marketing Zwolle B.V. (hierna: Sagitta) als telefonisch verkoper op oproepbasis, op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege eindigt op 8 juli 2026. Het loon wordt maandelijks achteraf betaald rond de 15e van de maand. Op 17 maart 2026 heeft Sagitta de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd. Werknemer heeft een loonstrook ontvangen over februari 2026 ten bedrage van € 1.138,29 bruto, maar dit loon is niet uitbetaald. Voor de maanden vanaf maart 2026 beroept werknemer zich op het rechtsvermoeden van de gemiddelde arbeidsomvang en komt uit op een gemiddeld loon van € 1.105,56 bruto per maand. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging, toewijzing van achterstallig loon (inclusief wettelijke rente en wettelijke verhoging) tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, en veroordeling van Sagitta in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vernietiging opzegging

De kantonrechter stelt vast dat voor opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werkgever in beginsel schriftelijke instemming van de werknemer of een wettelijke uitzondering vereist is (zoals toestemming van het UWV). Werknemer heeft niet schriftelijk ingestemd met de opzegging en er is geen sprake van een wettelijke uitzondering. De opzegging door Sagitta is daarom niet rechtsgeldig. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt toegewezen.

Loonvordering

Omdat de opzegging wordt vernietigd, loopt de arbeidsovereenkomst door tot 8 juli 2026. Werknemer heeft zich bereid en beschikbaar gehouden om werkzaamheden voor Sagitta te verrichten, zodat hij recht heeft op loon over deze periode. Het niet-uitbetaalde loon over februari 2026 (€ 1.138,29 bruto) wordt toegewezen, evenals het loon over maart, april, mei en juni 2026 (€ 1.105,56 bruto per maand) en pro rata over juli 2026 (€ 285,30 bruto), telkens te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de in de beschikking genoemde data. De wettelijke verhoging wegens te late betaling wordt eveneens toegewezen tot het maximale percentage van 50%, vanaf de vierde werkdag nadat Sagitta in verzuim is geraakt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4697

Zaaknummer: 12214420 \ EJ VERZ 26-144

Rechters: W.R.H. Lutjes

Wetsartikelen: 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek Totalenergies EP Nederland B.V. op de h-grond van arbeidsovereenkomst van expat voor wie na terugkeer uit het buitenland functie ontbreekt, afgewezen. Voor bedrijfseconomische omstandigheden is het UWV de aangewezen instantie.

Feiten

Werknemer is per 1 augustus 1989 in dienst getreden bij Totalenergies EP Nederland B.V. (hierna: TEPNL). Tot november 2018 heeft werknemer diverse functies in Nederland uitgeoefend. Daarna heeft werknemer als expat enkele functies in het buitenland vervuld voor vennootschappen binnen het concern. Gedurende de uitzendingen van werknemer naar het buitenland is de arbeidsovereenkomst opgeschort. Tussen TEPNL en werknemer werd voorafgaand aan uitzendingen naar het buitenland een overeenkomst gesloten waaruit volgde dat de arbeidsovereenkomst herleefde bij het eindigen van de opdracht in het buitenland. Door het eerder dan verwacht eindigen van de werkzaamheden van werknemer in Denemarken is de arbeidsovereenkomst met TEPNL per 1 oktober 2025 herleefd. Het is TEPNL niet gelukt werkzaamheden voor werknemer te vinden. Werknemer heeft een beëindigingsvoorstel afgewezen. TEPNL stelt dat het niet kunnen vinden van een nieuwe functie voor werknemer in hoofdzaak is te wijten aan het feit dat TEPNL krimpt en het aantal fte's wordt verminderd. Dit vindt zijn oorzaak in het feit dat de gaswinningsactiviteiten op de Noordzee, waarvoor werknemer eerder werkzaam was, worden afgebouwd en binnen een aantal jaren zullen stoppen. TEPNL wordt om deze reden afgebouwd en zal worden beëindigd. TEPNL heeft volgens haar zeggen gedurende de lopende periode gemotiveerde contractors nodig en als er terugkerende expats geplaatst moeten worden, blijven er geen gemotiveerde contractors over. TEPNL verzoekt ontbinding op de h-grond en voert aan dat werknemer een zogenoemde 'bankzitter' is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Deze achterliggende reden van het niet kunnen herplaatsen van werknemer betreft naar het oordeel van de kantonrechter bij uitstek een bedrijfseconomische reden. Het gaat immers om het verval van functies in verband met het

afbouwen van de activiteiten en niet om een reden die is gelegen in de persoon van werknemer. Het ontslag, dat wil zeggen de onderliggende reden en de keuzes die TEPNL daarbij maakt ten aanzien van haar personeelsbeleid, zal binnen dat kader moeten worden getoetst. De vergelijking met de Shell-beschikking zoals TEPNL die heeft gemaakt gaat niet op omdat deze concrete situatie daar niet speelde. De kantonrechter ziet gelet op het voorgaande geen aanleiding om ambtshalve een andere ontbindingsgrond te hanteren. Daartoe is te weinig gesteld. Dit leidt ertoe dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden afgewezen. De kantonrechter constateert dat in de overeenkomst tussen TEPNL en werknemer is bepaald dat het loon bij terugkeer (herleving van de arbeidsovereenkomst) zal corresponderen (ofwel overeenstemmen) met het laatstgenoten loon bij TotalEnergies Gestion Internationale (hierna: TGI). Over een wisselkoersverhouding is niets bepaald. Het betreffende artikel zegt echter niets over de situatie bij terugkeer van werknemer naar TEPNL, nog afgezien ervan dat TEPNL geen partij was bij de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en TGI en aan die overeenkomst daarom geen aanspraken kan ontleen. De in de overeenkomst genoemde wisselkoersverhouding kan dan ook geen maatstaf vormen voor de bepaling van het loon van werknemer bij TEPNL in euro's vanaf 1 oktober 2025. Omdat in een bepaling die betrekking heeft op de terugkeer van werknemer bij TEPNL niets anders is bepaald dan dat het loon bij TEPNL zal corresponderen met het laatstverdiende loon bij TGI, zal de omrekening bij afwezigheid van een gefixeerde omrekenfactor moeten plaatsvinden op basis van de op dat moment, in dit geval 1 oktober 2025, geldende wisselkoers. Dat leidt immers tot het loon dat overeenstemt met het laatste in Zwitserse franken genoten loon. Het door werknemer berekende en gestelde bedrag is als zodanig niet door TEPNL weersproken en daarom zal daarvan worden uitgegaan. TEPNL wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:3098

Zaaknummer: 12074238 AR VERZ 26-6

Rechters: R. Giltay

Advocaten: S.H.S. ten Haaf, F.E. Stewart en Y.S. Farzanh

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671a lid 1

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de a-grond afgewezen, afspiegeling onjuist toegepast, toekomstig verval arbeidsplaats staat niet vast en er is onvoldoende aan herplaatsing gedaan.

Feiten

Werknemer is per 1 april 2019 in dienst getreden bij werkgever in de functie van Regio Controller. Na een reorganisatie in 2022 is hij de functie van Business Line Controller voor de Business Unit Organics gaan vervullen. Op 1 december 2023 heeft werkgever werknemer boventallig verklaard bij een (volgende) reorganisatie. Kort daarna heeft werknemer zich op 15 december 2023 ziekgemeld. Sinds 8 oktober 2025 is hij weer volledig hersteld. De ontslaaanvraag die werkgever op 12 december 2025 bij het UWV heeft ingediend is afgewezen. Werkgever verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Er is voldoende onderbouwd dat de functie van werknemer in 2024 noodzakelijkerwijs is komen te vervallen. Werkgever hoeft niet te onderbouwen dat er op het moment van de zitting nog steeds bedrijfseconomische redenen zijn die het verval van de functie noodzakelijk maken. Het gaat om de vraag of de functie van werknemer destijds noodzakelijkerwijs is komen te vervallen. Werknemer heeft het bestaan van die financiële noodzaak niet gemotiveerd betwist. Evenmin heeft hij betwist dat de werkzaamheden die bij zijn functie hoorden bij verschillende andere functies zijn ondergebracht. Aangezien werknemer als enige die specifieke functie vervulde, duidt dat op het volledige verval van die functie. Werkgever heeft daarentegen onvoldoende onderbouwd dat de functie ook over de 26 weken vervallen zal blijven. Uit de conclusie dat de functie in 2024 is vervallen volgt niet dat dat nog steeds het geval is. De werkzaamheden worden nog steeds uitgevoerd. Het kan zijn dat de functie in de praktijk onder een andere naam is teruggekeerd of zal terugkeren. Sinds de boventalligverklaring zijn vijftien nieuwe medewerkers in verschillende functies op de financiële afdeling aangenomen. Het had op de weg van werkgever gelegen om inzichtelijk te maken hoe de financiële afdeling

er na die latere reorganisatie uitzag, of en welke functies sindsdien zijn gecreëerd waarvoor de vijftien nieuwe medewerkers zijn aangetrokken, en hoe de werkzaamheden die bij de functie van werknemer hoorden nu zijn ondergebracht binnen de organisatie. Dat gebrek aan informatie kan werkgever worden aangerekend en staat in de weg aan toewijzing van het verzoek. Werkgever had begin 2024 nog vier andere Business Line Controller-functies, die zijn blijven bestaan. Werknemer heeft na zijn boventalligverklaring tot zeven keer toe zijn interesse kenbaar gemaakt voor verschillende vacatures binnen werkgever, waarbij het initiatief telkens van zijn kant kwam. Werkgever heeft het daarbij in sommige gevallen laten aankomen op een bezwaarprocedure voordat hij reageerde. In alle gevallen heeft werkgever aangegeven dat er volgens hem geen sprake was van een passende functie, omdat het salaris daarvan te veel zou verschillen of omdat werknemer daarvoor niet geschikt zou zijn. De kantonrechter stelt vast dat werkgever onvoldoende informatie heeft aangeleverd om vast te kunnen stellen of zijn stellingen over al die zeven functies kloppen. Daarnaast ziet de kantonrechter van een van die functies in ieder geval niet in waarom die functie geen passende functie was, namelijk de functie van Group FP&A Manager/Controller. Werkgever heeft niet duidelijk kunnen maken aan welke eisen uit de functieomschrijving werknemer niet voldeed, anders dan dat werknemer een bepaalde senioriteit miste. Die eis komt niet terug in de betreffende functieomschrijving. Evenmin heeft werkgever verder uitgelegd waarom werknemer met de juiste begeleiding niet binnen drie maanden geschikt gemaakt kon worden voor de functie, terwijl de functie volgens het sociaal plan ook in dat geval een passende functie was. Tot slot stelt werknemer dat er na zijn boventalligverklaring nooit herplaatsingsgesprekken hebben plaatsgevonden, ook niet toen hij weer volledig was hersteld. Werkgever heeft dat in de UWV-procedure en in deze procedure weersproken, maar daar geen onderbouwing van overgelegd. Dat mocht wel van hem worden verwacht. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat die gesprekken niet hebben plaatsgevonden. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5212

Zaaknummer: 12194977 \ UE VERZ 26-163

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: L.V. Claassens en J.P. Volk

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Voldoende aannemelijk dat incidenten situatie rechterschouder radiotherapeutisch laborante hebben verergerd. Radboud heeft echter aan haar zorgplicht voldaan, waardoor vorderingen tot aansprakelijkstelling Radboud worden afgewezen.

Feiten

Werkneemster is per 1 juli 1993 in dienst getreden bij Stichting Radboud Universitair Medisch Centrum (hierna: Radboud) in de functie van radiotherapeutisch laborante. Liberty Specialty Markets Europa S.À R.L. (hierna: Liberty) is de aansprakelijkheidsverzekeraar van Radboud. In januari 2018 is werkneemster volledig ziekgemeld, in maart 2018 is zij geopereerd aan haar rechterschouder. Werkneemster heeft Radboud in mei 2019 aansprakelijk gesteld voor de schade die zij in de uitoefening van haar werkzaamheden stelt te hebben geleden. De schade zou zijn ontstaan bij incidenten die in 2012, 2014 en 2017 hebben plaatsgevonden. Radboud heeft de aansprakelijkheid bij e-mail van 1 november 2019 afgewezen. In een UWV-rapport uit juni 2020 is geconcludeerd dat werkneemster de eigen werkzaamheden niet meer kon verrichten. Inmiddels ontvangt werkneemster een IVA-uitkering en is het dienstverband geëindigd. Werkneemster vordert, onder meer, een verklaring voor recht dat Radboud aansprakelijk is voor de schade van de arbeidsongevallen die haar zijn overkomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat werkneemster (in ieder geval enige) schade heeft geleden in de uitoefening van haar werkzaamheden. Ten aanzien van de incidenten uit 2014 en 2017 geldt daarnaast dat Radboud en Liberty de feitelijke toedracht daarvan, zoals deze door werkneemster is beschreven, niet, althans nauwelijks, hebben betwist, zodat in het hiernavolgende van de juistheid daarvan kan worden uitgegaan. Ook de veiligheidsdeskundige van Radboud en de bedrijfsarts zijn van de feitelijke toedracht van de incidenten uitgegaan en hebben de incidenten als bedrijfsongevallen aangemerkt. Hoewel uit de stukken blijkt dat de klachten aan de rechterschouder al voor de incidenten speelden, is op zijn minst komen vast te staan dat de klachten aan de rechterschouder van werkneemster in ieder geval zijn verergerd door

de incidenten. Na het eerste incident is werkneemster minder gaan werken; uit de medische rapporten volgt een verergering van de klachten aan de schouder. Vervolgens is zij weer haar eigen werkzaamheden gaan verrichten. Na een nieuw incident op 20 juli 2017 heeft werkneemster zich opnieuw met pijnklachten aan de rechterschouder bij de huisarts gemeld. Dat de klachten aan de rechterschouder van werkneemster volledig zijn terug te voeren op aanlegfactoren dan wel privébelasting, waaronder mantelzorg en werkzaamheden op het eigen agrarische bedrijf, zoals Radboud en Liberty hebben gesteld, heeft werkneemster gemotiveerd betwist en is, bij gebreke van een deugdelijke onderbouwing daarvan van de kant van Radboud en Liberty, niet komen vast te staan. De kantonrechter is van oordeel dat Radboud in de gegeven omstandigheden al die maatregelen heeft genomen die redelijkerwijs van haar verwacht mochten worden. Radboud voerde structureel arbobeleid met RI&E's, plannen van aanpak en maatregelen tegen fysieke belasting. Hieruit volgden geen specifieke risico's of tekortkomingen rond de incidenten. De benodigde tilhulpmiddelen waren aanwezig. Radboud diende niet over een geavanceerde tafel te beschikken die patiënten automatisch draait, gelet op zowel de kosten als het feit dat een dergelijke tafel het incident in 2014 waarschijnlijk niet had voorkomen. Medewerkers kregen voorlichting. Een extra medewerker had het incident in 2014, waarbij een patiënt een onverwachte beweging maakte, waarschijnlijk niet voorkomen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 31-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6227

Zaaknummer: 11830173 \ CV EXPL 25-2181

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: D.M. Uithol en H.M. Kruitwagen

Wetsartikelen: 7:658 BW, 6:170 BW en 7:954 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op transitievergoeding, vakantiedagen en vakantietoeslag. Werkgever verschijnt niet tijdens mondelinge behandeling.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2025 bij werkgever in dienst getreden als algemeen nachtreceptionist. Partijen zijn een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd van 1 april 2025 tot 1 april 2026. Werknemer verzoekt uitbetaling van de opgebouwde maar niet opgenomen vakantiedagen en de vakantietoeslag en de transitievergoeding. Ondanks een ingebrekestelling en sommatie heeft werkgever niet betaald. Werkgever heeft geen verweer gevoerd en is niet tijdens de mondelinge behandeling verschenen.

Oordeel

De kantonrechter stelt in de eerste plaats vast dat werkgever behoorlijk is opgeroepen. De omstandigheid dat werkgever niet verschenen is, komt daarom voor zijn risico. De kantonrechter zal tot een inhoudelijke beoordeling van het verzoek overgaan. Op grond van de onweersproken feitelijke stellingen van werknemer komt de kantonrechter tot het oordeel dat werknemer na afloop van zijn dienstverband op 1 april 2026 recht heeft op een transitievergoeding en op uitbetaling van opgebouwde maar niet opgenomen vakantiedagen en de vakantietoeslag. De door werknemer becijferde bedragen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. Deze bedragen zijn dan ook toewijsbaar, met dien verstande dat de toe te wijzen transitievergoeding een brutobedrag is. Ook de wettelijke verhoging is toewijsbaar, evenals de wettelijke rente, die zal worden toegewezen vanaf 27 mei 2026, de datum waarop het verzoekschrift is ingediend. De proceskosten komen voor rekening van werkgever omdat deze overwegend ongelijk krijgt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 17-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6948

Zaaknummer: 12246062 \ AZ VERZ 26-95

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: D.M. Gijzen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Online drukker kan door het laten bedrukken van kleding onder textielpensioenfonds MITT vallen, maar hof houdt de zaak aan in afwachting van de uitspraak van de Hoge Raad over de vraag of ook marginale bedrijfstakactiviteiten verplichtstelling rechtvaardigen.

Feiten

Drukwerkdeal exploiteert een online drukkerij. Via haar website kunnen klanten producten bestellen waarop een bedrukking naar wens wordt aangebracht. Dat betreft niet alleen papier, maar ook kleding, kledingaccessoires en andere textielstukgoederen. Drukwerkdeal bedrukt deze producten niet zelf, maar laat dat doen door een gelieerd productiebedrijf of een derde, waarna Drukwerkdeal aan de klant factureert. Voor haar personeel heeft Drukwerkdeal een eigen verzekerde pensioenregeling. Bpf MITT is een bedrijfstakpensioenfonds en stelt dat Drukwerkdeal onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie valt. In dat geval moet Drukwerkdeal werknemersgegevens verstrekken en pensioenpremies afdragen. Drukwerkdeal betwist dit en stelt dat zij zich richt op online drukwerk, niet op textiel. Zij voert verder aan dat het bedrukken van kleding de voortbrengingscyclus voorbij is, dat zij zelf niets bedrukt en dat eventuele MITT-gerelateerde activiteiten hooguit marginaal zijn. Drukwerkdeal vorderde in eerste aanleg een verklaring voor recht dat zij niet onder het verplichtstellingsbesluit valt. Bpf MITT vorderde in reconventie juist een verklaring voor recht dat Drukwerkdeal vanaf 1 januari 2015 onder de verplichtstelling valt en werknemersgegevens moet verstrekken. De kantonrechter wees de vorderingen van Drukwerkdeal af en die van Bpf MITT toe. Drukwerkdeal komt daarvan in hoger beroep.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat het verplichtstellingsbesluit moet worden uitgelegd volgens de cao-norm: de objectieve betekenis van de tekst, gelezen in het licht van het gehele besluit, is doorslaggevend. Volgens het hof valt het aanbrengen van een opdruk op kleding onder het bewerken van kleding. Door de opdruk wordt het kledingstuk een ander gebruiksvoorwerp, bijvoorbeeld bedrijfskleding. Ook het feit dat Drukwerkdeal niet zelf bedrukt, helpt haar niet,

omdat het besluit uitdrukkelijk ook ziet op het laten ver- of bewerken door derden. Daarmee verricht Drukwerkdeal activiteiten die op zichzelf onder de definitie van het verplichtstellingsbesluit kunnen vallen. De vervolgvraag is of de omvang van die activiteiten relevant is. Bpf MITT stelt dat het besluit geen hoofdzaakcriterium of ondergrens kent. Het hof heeft dat standpunt eerder gevolgd in een arrest van 16 juli 2024, maar tegen dat arrest loopt cassatie. De advocaat-generaal heeft inmiddels geconcludeerd dat het disproportioneel kan zijn om ondernemingen met slechts zeer beperkte bedrijfstakactiviteiten zonder meer onder een verplichtstellingsbesluit te brengen. Het hof wacht daarom het arrest van de Hoge Raad af. Het beslist nog niet over de omvang van de MITT-activiteiten van Drukwerkdeal, mede omdat daarvoor mogelijk nader feitenonderzoek of deskundigenonderzoek nodig is. De zaak wordt om proceseconomische redenen doorgehaald op de rol. Na afloop van de cassatieprocedure kan de meest gereede partij de zaak opnieuw aanbrengen, waarna partijen zich mogen uitlaten over de betekenis van het arrest van de Hoge Raad. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2832

Zaaknummer: 200.346.071_01

Rechters: M. van Ham, S.M.J. Korthuis-Becks en A.W. Rutten

Advocaten: R. van Arkel en J. Kaldenberg

Wetsartikelen: Wet Pensioen

RECHTSPRAAK

Geschil over de functietitel met betrekking tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een benoemingsbesluit tot hoogleraar door het bevoegde orgaan ontbreekt.

Feiten

Werknemer is in dienst van Stichting University College Roosevelt (hierna: UCR). Hij werd in 2013 door het Familiefonds Hurgronje benoemd tot bijzonder hoogleraar op de leerstoel “Geschiedenis van Zeeland in de Wereld” voor vijf jaar. Deze benoeming werd eenmaal verlengd tot 1 januari 2023. In arbeidsovereenkomsten met UCR werden termen gebruikt als “professor”, “full professor” en “endowed chair”. Volgens werknemer heeft hij recht op de titel en functie van hoogleraar. Volgens UCR is dat niet zo: werknemer is weliswaar eerder benoemd tot bijzonder hoogleraar, maar die benoeming gold voor een bepaalde tijd en deze is inmiddels verstreken. In eerste aanleg heeft werknemer onder meer gevorderd dat de kantonrechter voor recht verklaart dat tussen hem en UCR een arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd en inhoudt een vaste aanstelling van in totaal 0,5 fte, meer specifiek onderverdeeld in een vaste aanstelling voor 0,2 fte als hoogleraar en een vaste aanstelling voor 0,3 fte als universitair hoofddocent. De kantonrechter heeft UCR in het gelijk gesteld en de vorderingen van werknemer afgewezen. Het hof is van oordeel dat het hoger beroep van werknemer tegen het oordeel van de kantonrechter niet slaagt.

Oordeel

Volgens de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek kan iemand alleen hoogleraar zijn als een bevoegd orgaan hem daartoe benoemt. UCR is zelf niet bevoegd om hoogleraren te benoemen. Werknemer had geen benoemingsbesluit van het college van bestuur van de Universiteit Utrecht als gewoon hoogleraar. Uit de documenten blijkt juist dat hij als bijzonder hoogleraar was benoemd op een bijzondere leerstoel en voor een beperkte termijn. De termen in zijn arbeidsovereenkomsten konden werknemer niet automatisch de juridische status van gewoon hoogleraar geven. Het hof oordeelt dat werknemer juridisch gezien geen gewoon hoogleraar was, maar een tijdelijk benoemde bijzonder hoogleraar. Omdat die benoeming verstreken is en UCR niet bevoegd is om hoogleraren te benoemen, kan

hij geen blijvend recht op het hoogleraarschap claimen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2971

Zaaknummer: 200.346.015/01

Rechters: M. van Ham, J.M.H. Schoenmakers en C.J. Frikkee

Advocaten: R.S. Vriend en S. van Waegeningh

Wetsartikelen: 22 Rv, 194 - 195a Rv en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

'Een gewaarschuwd mens telt voor twee'. Het ontslag op staande voet blijft in stand.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2019 in dienst bij Hornbach Bouwmarkt B.V. (hierna: Hornbach). Hij is werkzaam als medewerker GO/GU met een loon van € 2.754,88 bruto per maand op basis van 38 uur per week. Werknemer heeft op 31 december 2025 een officiële laatste waarschuwing gekregen vanwege meerdere overtredingen, waaronder herhaaldelijk te laat komen en gebruik van privételefoon tijdens werktijd, onzorgvuldig omgaan met goederen, ongeoorloofd verlofgedrag en zonder overleg eerder vertrekken van het werk. In de brief is werknemer gewaarschuwd dat bij herhaling van dergelijk handelen, dan wel bij enig ander verwijtbaar gedrag, het dienstverband onherroepelijk zal worden beëindigd. Op 18 februari 2026 is werknemer op staande voet ontslagen omdat hij op 9 februari 2026 zonder toestemming 2,5 uur eerder van het werk vertrok, op 11 februari 2026 te laat kwam en zijn pauzes niet registreerde en op 13 februari 2026 de kantine bezocht zonder een pauze te registreren. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, waarbij hij onder meer betwist dat hij op 31 december 2025 een officiële waarschuwing heeft ontvangen. Daarnaast betwist hij de door Hornbach aangevoerde gronden.

Oordeel

Ter zitting heeft de kantonrechter vastgesteld dat werknemer de waarschuwing daadwerkelijk had ontvangen en dat de brief inhoudelijk met hem is besproken. Werknemer heeft aangevoerd dat het een vergissing betreft dat hij op 9 februari 2026 2,5 uur eerder is vertrokken van werk. Hij had voor de datum 10 februari 2026 2,5 uur verlof aangevraagd en verkregen in verband met een afspraak op de school van zijn zoon. Werknemer is naar zijn zeggen echter op 9 februari 2026 2,5 uur eerder vertrokken, omdat hij toen dacht dat het 10 februari 2026 was. Hornbach heeft bevestigd dat werknemer verlof had verkregen voor 10 februari 2026 en aangegeven dat uit zijn dienstrooster blijkt dat hij zowel op 9 als op 10 februari 2026 2,5 uur eerder van het werk is vertrokken, terwijl hij voor 9 februari 2026 geen toestemming van Hornbach had. Daarmee is de overtreding van 9 februari 2026 komen vast te

staan. De kantonrechter stelt aan de hand van wat partijen over het kantinebezoek naar voren hebben gebracht vast dat werknemer in ieder geval één keer, op 13 februari 2026, de kantine heeft bezocht zonder pauze te registreren en zonder overleg met een bedrijfsleider. De kantonrechter is van oordeel dat de handelwijze van werknemer op 9, 11 en 13 februari 2026 een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Er is ook sprake van een onverwijld gegeven ontslag op staande voet. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6137

Zaaknummer: 12201010 \ HA VERZ 26-79

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: M. Djamal, K. Lagas en R. Berg

Wetsartikelen: 7:677 - 7:679 BW

RECHTSPRAAK

Dringende reden voor ontslag op staande voet ontbreekt. Transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding worden afgewezen. Vordering fooi wordt wel toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 9 juli 2025 als horecamedewerkster in dienst bij werkgever op basis van een dienstverband van 30 uur per week voor bepaalde tijd met een loon van € 1.919,66 bruto per maand, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. De Horeca-cao 2025-2026 is van toepassing. Werkneemster neemt op woensdag 28 januari 2026 ontslag op staande voet met als dingende redenen te late loonbetalingen en niet uitbetalen van fooi, een onveilige en onprettige werksfeer en het niet kunnen nemen van pauzes. Werkneemster verzoekt werkgever onder meer te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding, uitbetaling van fooien en betaling van een deugdelijke en volledige eindafrekening. Werkgever stelt zich op het standpunt dat er geen sprake is van een dringende reden. Werkneemster heeft er volgens werkgever zelf voor gekozen om het werk neer te leggen en het dienstverband te beëindigen, zonder op dat moment mede te delen dat zij ontslag op staande voet nam en een dringende reden mede te delen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een dingende reden voor ontslag op staande voet. Het loon was slechts beperkt te laat betaald (enkele dagen in twee maanden) en niet zodanig structureel dat dit een dringende reden opleverde. De klachten over de werksfeer en omgang met personeel waren onvoldoende onderbouwd. Hoewel het gedrag van werkgever niet altijd netjes was, werd het niet als onacceptabel of ontoelaatbaar aangemerkt. De stelling dat werkneemster geen pauzes kon nemen was onvoldoende bewezen. Voor zover werkneemster ook aan haar ontslag op staande voet ten grondslag legt dat er geen nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangeboden, dan levert dat naar het oordeel van de kantonrechter - onder verwijzing naar artikel 7:668 lid 4 onder b BW - evenmin een dringende reden op. De verzoeken tot betaling van een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding worden afgewezen. Werkneemster claimt een bedrag van ruim € 2.600 aan

fooi. Werkgever liet werknemers kiezen tussen fooien ontvangen of onbeperkt eten en drinken. De rechter is van oordeel dat een dergelijke regeling ongeldig is en kent uiteindelijk een geschat fooibedrag van € 114 netto toe. Werkgever had volgens de kantonrechter een cent per gewerkt uur te weinig betaald. Daarom moet werkgever nog € 8,09 bruto inclusief vakantiegeld betalen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6178

Zaaknummer: 12161117 \ HA VERZ 26-61

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: M.F.M. Groot Kormelink en K.L. Noordijk

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW, 7:668 BW, 7:677 en 7:678 BW en 7:679 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis in kort geding. De vorderingen van loon, vakantietoeslag, betaling verlofuren (inclusief wettelijke verhoging) en reiskosten worden toegewezen.

Feiten

Eisers (drie werknemers) zijn in januari 2024 naar Nederland gekomen en zijn met ingang van 7 januari 2024 in dienst getreden als schilders bij ROOT Painting B.V. op basis van mondelinge arbeidsovereenkomsten. Eisers verbleven in een door ROOT Painting ter beschikking gestelde woning. Zij hielden wekelijks bij hoeveel uren zij hadden gewerkt en hoeveel kilometer zij aan reiskosten hadden gemaakt en gaven dit op Whatsapp door aan de enig aandeelhouder en bestuurder van ROOT Painting. Op 31 maart 2026 zijn de arbeidsovereenkomsten tussen eisers en ROOT Painting geëindigd. Eisers vorderen betaling van het achterstallige salaris, vakantiegeld en de opgebouwde niet-genoten vakantiedagen, te vermeerderen met de wettelijke verhoging. Verder vorderen zij betaling van de reiskostenvergoeding. Root Painting is niet verschenen.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat bij het betekenen van de dagvaarding de wettelijke vereisten zijn nageleefd en dat de voorgeschreven termijnen en overige formaliteiten in acht zijn genomen. De kantonrechter verleent daarom verstek tegen Root Painting. De vorderingen van eisers komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en worden daarom toegewezen. Root Painting moet bovendien loonstroken verstrekken, jaaropgaven over 2024, 2025 en 2026 afgeven en de overige wettelijk verplichte arbeidsrechtelijke informatie verschaffen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 22-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4719

Zaaknummer: 12265212 \ CV EXPL 26-1876

Rechters: A. Smedes

Advocaten: S.T.W. Verhaagh

Wetsartikelen: 7:626 BW, 7:655 BW en 139 Rv

RECHTSPRAAK

Werkneemster verhuist naar Zweden. Vordering wegens achterstallig loon en uitbetaling van nog openstaande vakantiedagen gedeeltelijk afgewezen.

Feiten

Werkneemster was tijdelijk bij werkgeefster in dienst als baliemedewerkster. De arbeidsovereenkomst is inmiddels geëindigd. Werkneemster eist dat werkgeefster € 516,43 aan brutoloon voor de maand juni 2025 en € 519,66 aan opgebouwde niet genoten vakantiedagen aan haar betaalt. Werkgeefster is het daar niet mee eens en voert aan dat werkneemster ontslag heeft genomen door te verhuizen naar Zweden en dat zij daarom vanaf medio juni 2025 niet meer beschikbaar was om te werken; zij stelt voorts dat ook alle niet-genoten vakantiedagen al zijn uitbetaald.

Oordeel

De kantonrechter laat in het midden of werkneemster de arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd of dat de arbeidsovereenkomst op aangeven van werkgeefster niet is verlengd. De vordering wegens achterstallig loon wordt afgewezen omdat werkneemster vanaf 15 juni 2025 niet meer heeft gewerkt omdat zij in die periode naar Zweden is verhuisd. Zij was daardoor niet beschikbaar voor het verrichten van haar werkzaamheden, hetgeen voor haar eigen rekening en risico komt. Werkgeefster had € 830,10 bruto uitbetaald voor niet-genoten vakantiedagen. Daarnaast was door een administratieve fout zelfs nog een bedrag te veel uitbetaald. De kantonrechter oordeelde dat er daarom geen grond is voor de vordering van nog openstaande vakantiedagen. Werkgeefster had de uitbetaling van de vakantiedagen echter veel te laat gedaan. Daarom moet zij een wettelijke verhoging betalen. De kantonrechter matigde deze verhoging tot 20%. Omdat werkneemster terecht aanmaningen had gestuurd en buitengerechtelijke werkzaamheden waren verricht, moet werkgeefster € 150,67 aan incassokosten betalen. Hoewel werkgeefster grotendeels gelijk kreeg, moet zij de proceskosten van € 310,50 betalen omdat werkneemster moest procederen om de eindafrekening en betaling daarvan te verkrijgen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5087

Zaaknummer: 12078202 \ MC EXPL 26-551 D/51246

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: P. van der Veld en M. Çakar

Wetsartikelen: 6:96 BW, 6:119 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Terecht ontslag op staande voet van beveiligers na geweldsuitbarsting volgend op de mededeling dat zijn hond zal worden ingenomen. Geen ernstige verwijtbaarheid gelet op de psychische toestand van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2023 in dienst getreden bij Safety 1st B.V. als beveiligers/hondengeleider. Aan werknemer was ten tijde van de indiensttreding een Wajong-uitkering toegekend vanwege een Autisme Spectrum Stoornis (hierna: ASS) en PDD-NOS. Halverwege mei 2024 is aan werknemer een jonge hond ter beschikking gesteld, die nog getraind moest worden om bij beveiligingsopdrachten ingezet te kunnen worden. Om daadwerkelijk ingezet te kunnen worden met hond, moest werknemer een (verplicht) SVBP-examen afleggen. Dit examen heeft werknemer nooit gehaald. De trainer van de hond, tevens de leidinggevende van werknemer, heeft werknemer op 3 februari 2025 aangesproken op de harde manier waarop hij omging met de hond. Op 27 februari 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld vanwege beperkingen in sociaal functioneren en problemen met de nachtdienst. Werknemer heeft een deel van zijn werkzaamheden wel gecontinueerd. Op 13 mei 2025 heeft werknemer zich agressief tegenover zijn leidinggevende opgesteld, omdat hij geen toestemming kreeg voor een dag vrij vlak voor het examen hondengeleider. Op 24 juni 2025 heeft werknemer een hondentraining gehad bij zijn leidinggevende. Op deze training vertelde de leidinggevende dat de hond die dag zou worden ingenomen om gedurende een periode van drie maanden door haar te worden verzorgd omdat het niet goed ging met de hond. Werknemer reageerde vervolgens agressief richting zijn leidinggevende, is vervolgens door een andere werknemer tegen de grond gewerkt en heeft daarna geprobeerd met zijn auto weg te rijden waarbij hij is ingegreden op andere daar geparkeerd staande auto's en collega's. Bij brief van 25 juni 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft dit ontslag aangevochten. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigd, gelet op de labiele psychische toestand van werknemer. Safety 1st is tegen deze uitspraak in hoger beroep gekomen. Zij wil dat er alsnog een einde komt aan de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer zich op 24 juni 2025 agressief jegens zijn leidinggevende heeft gedragen nadat hem was verteld dat de hond zou worden ingenomen. Hij heeft zijn vuist naar haar opgeheven wat door zijn leidinggevende en meerdere aanwezigen is geïnterpreteerd dat hij haar naar de keel wilde grijpen. Dat hij haar daadwerkelijk bij de keel heeft gegrepen blijkt echter uit niets. Een andere collega heeft hem vervolgens tegen de grond gewerkt. De gedragingen die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd, met uitzondering van de gewelddadige uitbarsting jegens de andere collega, staan daarmee ieder zelfstandig, maar ook in onderlinge samenhang, in voldoende mate vast. Naar uiterlijke verschijningsvorm kunnen deze gedragingen gekwalificeerd worden als ernstige bedreiging van collega's in de zin van artikel 7:678 onder e BW. Daar komt nog bij dat werknemer zich eerder, op 13 mei 2025, agressief tegenover zijn leidinggevende had gedragen en dat hij daarna is gewaarschuwd dat dit gedrag niet werd getolereerd. Werknemer heeft daartegenover aangevoerd dat hij overvallen was door de mededeling dat hij de hond moest inleveren, dat hij juist van de bedrijfsarts had gehoord dat hij door mocht met de trainingen met de hond en dat hij in paniek raakte bij het idee dat hij de hond moest inleveren. Het hof overweegt in dat kader dat de beslissing van Safety 1st om de hond terug te halen primair was ingegeven uit bezorgdheid over de situatie van de hond. Omdat de hond volgens de leidinggevende steeds verder achteruitging werd de inname van de hond volgens Safety 1st onvermijdelijk. Dat werknemer de beslissing van de bedrijfsarts dat hij tijdens zijn re-integratie door mocht gaan met werkzaamheden met zijn hond en de beslissing van Safety 1st om de hond in te nemen tegenstrijdig vond, acht het hof wel begrijpelijk en dat deze beslissingen beide op dezelfde dag aan hem werden meegedeeld is ongelukkig, maar dat maakt nog niet dat Safety 1st een verwijt valt te maken dat zij de inname van de hond op die 24ste juni had gepland. Het hof acht verder van belang dat naast dit alles grote twijfels geplaatst kunnen worden bij de geschiktheid van werknemer voor de functie van beveiliging/hondengeleider. De politie heeft zijn beveiligingspas ook ingetrokken, waardoor werknemer niet langer als beveiliging werkzaam kan zijn en enkel in het tweede spoor kan re-integreren. Het hof acht, alles afwegende, de verminderde verwijtbaarheid van werknemer wegens zijn psychische gesteldheid en het, uitsluitend in begeleiding in het tweede spoor gelegen belang van werknemer bij voorzetting van zijn arbeidsovereenkomst niet van dien aard dat zijn gedragingen op 24 juni 2024 niet als dringende reden kunnen gekwalificeerd. Omdat het hof, anders dan de kantonrechter, wel een dringende reden aanwezig acht, zal het hof het verzoek om alsnog een datum voor het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen toewijzen en bepalen dat de arbeidsovereenkomst eindigt één dag na de datum van deze beschikking. Tot die datum is dus sprake van een geldige arbeidsovereenkomst en is Safety 1st gehouden tot doorbetaling van het loon. Het hof zal tot slot wel de transitievergoeding

toekennen omdat er, gelet op de psychische aandoeningen van werknemer, geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer bij de gebeurtenissen op 24 juni 2025.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:4996

Zaaknummer: 200.364.273/01

Rechters: J.H. Kuiper, O.E. Mulder en A. Elgersma

Advocaten: H. de Jong en M.M. Pasman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 sub e BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft de bevolen deskundigenverklaring over zijn geestelijke gesteldheid niet in het geding gebracht. Verweer van werkgeefster dat de arbeidsovereenkomst door een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werknemer is geëindigd slaagt.

Feiten

Werknemer is op 21 augustus 2023 in dienst getreden van werkgeefster. De vriendin van werknemer was ook werkzaam bij werkgeefster. Op 11 juni 2024 is alleen werknemer (zijn vriendin niet) op het werk verschenen en heeft hij aan werkgeefster laten weten dat hij en zijn vriendin ontslag nemen en terugkeren naar Polen. Werkgeefster heeft daarop aan werknemer laten weten dat hij geen recht zou hebben op een WW-uitkering. Werkgeefster heeft toen voorgesteld aan werknemer om een vaststellingsovereenkomst te sluiten om zijn WW-rechten veilig te stellen. Op diezelfde dag heeft werknemer afscheid genomen van de aanwezige collega's en hun verteld dat hij en zijn vriendin niet meer komen werken en terugkeren naar Polen. Ook heeft werknemer later die dag een bericht geplaatst in de whatsappgroep, waarin hij (tezamen met zijn vriendin) afscheid neemt van zijn team en de whatsappgroep vervolgens (tezamen met zijn vriendin) verlaat. Op diezelfde dag heeft werkgeefster aan werknemer per e-mail een bericht gestuurd: 'As discussed this morning during our meeting, I am sending you the settlement agreement attached to this email (...)' Op 12 juni 2024 heeft werknemer per WhatsApp gereageerd dat hij dit aanbod niet kan accepteren. Vervolgens heeft hij zich ziek gemeld. Op 14 juni 2024 heeft werkgeefster aan werknemer bevestigd dat hij op 11 juni 2024 zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang heeft opgezegd. De gemachtigde van werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat de door werknemer gedane opzegging niet kan worden aangemerkt als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die gericht is op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft bij de voorzieningenrechter in kort geding als voorlopige voorziening achterstallig loon gevorderd over de maanden juni en juli 2024. In het vonnis van 29 augustus 2024 heeft de voorzieningenrechter de vordering van werknemer afgewezen (zie AR 2024-1556). Werknemer is vervolgens in hoger beroep gegaan. In de tussenbeschikking van 15 april 2025 heeft het hof werknemer bevolen om een deskundigenverklaring in het geding te brengen, omdat werknemer zijn loonvordering baseert

op artikel 7:629a BW en deze alleen toewijsbaar is als bij de eis een verklaring is gevoegd van een door het UWV benoemde deskundige (zie AR 2025-0900).

Oordeel

Het hof oordeelt in deze eindbeschikking als volgt.

Geen spoedeisend belang

Tussen partijen is bij het hof ook een bodemprocedure aanhangig. In deze bodemprocedure heeft werknemer dezelfde loonvordering ingesteld. Aangezien het hof daarin op 16 oktober 2025 uitspraak heeft gedaan, stelt het hof vast dat werknemer bij zijn vorderingen in kort geding geen spoedeisend belang meer heeft.

Geen deskundigenverklaring ingebracht

Daarnaast heeft werknemer niet de door het hof bevolen deskundigenverklaring overgelegd. Dit deskundigenbericht was nodig om te beoordelen hoe de geestelijke gesteldheid van werknemer van invloed is geweest op zijn opzegging. Het lag na het tussenarrest van het hof wel op de weg van werknemer om, na het gemotiveerde verweer van werkgeefster inhoudende dat door de duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werknemer de arbeidsovereenkomst op 11 juni 2024 is geëindigd, zijn stellingen met een deskundigenverklaring te onderbouwen. Dat heeft hij ondanks het bevel daartoe van het hof niet gedaan. Het verweer van werkgeefster slaagt daarom. Ook om die reden zijn de vorderingen van werknemer niet toewijsbaar. De conclusie is dat het hoger beroep niet slaagt en het hof het vonnis van de voorzieningenrechter bekrachtigt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2897

Zaaknummer: 200.346.521/01

Rechters: M. van der Schoor, F.M.T. Quaadvliet en B. Kloppert

Advocaten: L.M.J. Pelswijk en J.A.M.G. Vogels

Wetsartikelen: 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Hof bevestigt ontslag op staande voet van zorgassistente in verpleegtehuis die veelvuldig ongeoorloofde nachtelijke bezoeken bracht tijdens de diensten van haar vriend, die op dezelfde afdeling werkzaam was.

Feiten

Werkgeefster biedt in de Gelderse Vallei verpleeghuiszorg, wijkverpleging, thuiszorg, dagbesteding revalidatie, behandeling en maatschappelijk werk. Werkneemster was sinds 8 juli 2019 in dienst, laatstelijk in de functie van zorgassistente voor 20 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst was de Cao voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en de Thuiszorg van toepassing. Het laatstverdiende salaris van werkneemster bedroeg € 1.5891,80 bruto per maand, 8% vakantietoeslag en een eindejaarsuitkering. Op 14 juli 2025 is zij op staande voet ontslagen, waarbij in de ontslagbrief onder meer is opgenomen dat zij zich niet aan afspraken over extra uren heeft gehouden en heeft gelogen over geregelde en ongeoorloofde nachtelijke aanwezigheid tijdens de diensten van haar vriend, die op dezelfde afdeling werkzaam was. Haar bewindvoerder – als formele procespartij – heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht verzocht dat het gegeven ontslag op staande voet onterecht c.q. niet rechtsgeldig is gegeven en de kantonrechter verzocht werkgeefster te veroordelen tot betaling van de billijke vergoeding, transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De kantonrechter heeft deze verzoeken afgewezen (zie AR 2026-0038). De bewindvoerder van werkneemster is daarom in hoger beroep gegaan. De bedoeling van het hoger beroep is dat de afgewezen verzoeken alsnog worden toegewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Voor het antwoord op de vraag welke dringende reden werkgeefster aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd moet het hof kijken naar de brief van 14 juli 2025. Daaruit blijkt dat de dringende reden voor werkgeefster wordt gevormd door twee aspecten: het veelvuldig naar het werk komen buiten de eigen diensten om (vooral tijdens diensten van haar vriend, over een periode van vier maanden, wetende dat dat niet mocht), en het liegen daarover. Werkgeefster heeft er volgens het hof terecht op gewezen dat

het vanzelf spreekt dat het bezoeken van haar vriend niet geoorloofd was. De locaties van werkgeefster (verpleeghuizen) zijn namelijk niet alleen werkplekken voor de werknemers, maar in de eerste plaats zijn het de woningen en leefruimtes van de bewoners. Dat betekent al dat werknemers daar in beginsel alleen aanwezig horen te zijn als ze aan het werk zijn, uit respect voor de persoonlijke levenssfeer van de bewoners. Ook is het vanzelfsprekend dat werknemers die in de zorg aan het werk zijn altijd alert moeten zijn op de signalen en behoeften van de bewoners (ook in de nacht), en dat het ontvangen van bezoek (ook als dat een collega is) een onwenselijke afleiding kan vormen (wat ook zo is gebleken). Dat werkneemster in een periode van vier maanden meer dan 30 keer is langsgesproken bij haar vriend terwijl hij nachtdiensten draaide, staat haaks op haar verantwoordelijkheden als zorgassistent en is haar ernstig aan te rekenen. Het is werkneemster ook zwaar aan te rekenen dat het niet mogelijk was om met haar een open en eerlijk gesprek te voeren over wat er was gebeurd en over de banden die zij met haar vriend onderhield. Het hof laat in het midden of werkneemster bewust niet eerlijk is geweest in haar gesprekken met werkgeefster op 10 en 14 juli 2025 dan wel dat zij onvoldoende in staat was tijdig, adequaat en naar waarheid te reageren. De reden hiervoor is dat werkneemster ook tijdens de mondelinge behandeling geen duidelijke verklaring heeft kunnen geven over wat er is gebeurd en besproken. Op grond van dit alles oordeelt het hof daarom dat er sprake is van een voldoende dringende reden voor het gegeven ontslag op staande voet. Dit ontslag is volgens het hof ook onverwijld gegeven. Dit betekent dat de verzochte verklaring voor recht niet wordt afgegeven en het verzoek van werkneemster tot het toekennen van een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding wordt afgewezen. De conclusie is dat het hoger beroep niet slaagt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:4877

Zaaknummer: 200.365.197

Rechters: K. Mans, M.P.C.J. van Bavel en D.M.A. Bij de Vaate

Advocaten: E.J.M. Brocatus en M. Broeders

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding over nakoming van een vso slaagt niet, omdat de gewenste functie-inbedding onvoldoende concreet uit de afspraken volgt en ook de gestelde boetes, VGB-verplichting en advocaatkosten niet voldoende vaststaan voor toewijzing.

Feiten

Werknemer werkt sinds 2013, met een onderbreking in 2021, voor het Rijk op het gebied van strategisch leveranciersmanagement. In 2023 trad hij in dienst bij het NCSC, onderdeel van het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Nadat hij zich in 2024 had beklagd over onder meer hoge werkdruk, een onveilige werksfeer, pestgedrag en niet nagekomen toezeggingen over arbeidsvoorwaarden, meldde hij zich ziek. Op 20 februari 2026 sloten werknemer en de Staat een vaststellingsovereenkomst. Daarin werd onder meer afgesproken dat werknemer per 1 maart 2026 zou worden overgeplaatst naar DI&I, in de functie van plaatsvervangend Strategisch leveranciersmanager Cloud en Cybersecurity, met inschaling in een persoonlijke schaal 15. De werkzaamheden zouden aansluiten bij Annex 1, waarin een samenwerkingskader tussen SLM-Rijk en NCSC is opgenomen. Ook bevatte de overeenkomst afspraken over behoud van de verklaring van geen bezwaar (VGB), aanvulling van inkomen bij langdurige arbeidsongeschiktheid, bijschrijving van 70 vakantie-uren, communicatie over de overplaatsing en een boetebeding bij niet-nakoming. Na zijn overplaatsing ontstond discussie over de praktische positionering van werknemer binnen DI&I. Werknemer stelde een strategie- en inrichtingsplan op waarin hij zijn functie zelfstandig naast het SLM Cloud-team positioneerde, met een eigen taakstelling op cloud en cybersecurity. Vanuit DI&I werden daarop wijzigingen voorgesteld, onder meer over functietitel en taakverdeling. Werknemer vond dat daarmee werd afgeweken van de vaststellingsovereenkomst en Annex 1. Daarnaast maakte hij aanspraak op contractuele boetes wegens verschillende tekortkomingen, waaronder onjuiste verwerking in P-Direkt, het tijdelijk ontbreken van zakelijke telefoon en e-mail, het vervallen van de VGB, te late nabetaling van salaris, onjuiste verwerking van verlofuren en onjuiste communicatie over de overplaatsing. In kort geding vordert werknemer nakoming van de vaststellingsovereenkomst binnen twee werkdagen, op straffe van dwangsommen. Verder vordert hij een voorschot van € 100.000 op volgens hem verbeurde

contractuele boetes, buitengerechtelijke incassokosten en vergoeding van advocaatkosten op grond van de Cao Rijk.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer een spoedeisend belang heeft bij zijn vordering tot nakoming, omdat de vordering ziet op de actuele inbedding van zijn functie. De vordering is echter te algemeen geformuleerd: een veroordeling tot het 'onverkort en integraal' nakomen van de vaststellingsovereenkomst maakt onvoldoende duidelijk welke concrete handelingen van de Staat worden verlangd, zeker nu daaraan dwangsommen zijn verbonden.

Voor zover werknemer concreet beoogt dat zijn functie organisatorisch en inhoudelijk wordt gepositioneerd zoals hij voorstaat, ziet de kantonrechter onvoldoende basis om daarin in kort geding in te grijpen. De functietitel lijkt geen geschilpunt meer, omdat namens de Staat is bevestigd dat de in de vaststellingsovereenkomst genoemde titel het uitgangspunt is. De overige punten over taakstelling, teamvorming, budget en positionering binnen DI&I laten zich echter niet rechtstreeks uit de vaststellingsovereenkomst en Annex 1 afleiden. Annex 1 gaat vooral over de samenwerking tussen NCSC en DI&I en minder over de interne positionering van werknemer binnen DI&I. De praktische vertaalslag daarvan vergt nader feitenonderzoek en mogelijk bewijslevering, waarvoor in kort geding geen ruimte bestaat.

Ook ten aanzien van de VGB wordt geen voorziening getroffen. Hoewel de contractuele afspraak daarover vaststaat, is onvoldoende duidelijk of instandhouding juridisch en praktisch uitvoerbaar is, nu de functie van werknemer op dat moment niet als vertrouwensfunctie is aangewezen. Een veroordeling op straffe van een dwangsom is daarom niet passend.

Het gevorderde voorschot op contractuele boetes wordt eveneens afgewezen. Voor een geldvordering in kort geding is terughoudendheid geboden. Werknemer heeft onvoldoende concreet gemaakt waarom onmiddellijke betaling noodzakelijk is. Bovendien staan de gestelde overtredingen niet voldoende vast. Sommige punten lijken vooral administratief van aard en het is niet evident dat werknemer daardoor materieel is geschaad. Daarnaast kan een eventueel beroep van de Staat op matiging van de boetes niet bij voorbaat kansloos worden geacht, omdat het gevorderde boetebedrag mogelijk buitensporig is in verhouding tot de feitelijke schade.

De vordering tot vergoeding van advocaatkosten wordt afgewezen, omdat artikel 11.6 Cao Rijk ziet op specifieke gevallen zoals strafrechtelijke, tuchtrechtelijke of parlementaire procedures, en niet op een arbeidsrechtelijk geschil tussen werknemer en werkgever.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:21730

Zaaknummer: K/4502/12303218

Rechters: M.P.C. van Essen

Advocaten: A.M. Avedissian en A.E. Schat

Wetsartikelen: 7:610 BW