

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 34, 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 Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2625](#) 11-08-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:2332](#) 11-08-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:5197](#) 10-08-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:5071](#) 03-08-2026

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2863](#) 16-10-2025

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:3471](#) 14-08-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:9597](#) 13-08-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:10263](#) 13-08-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5107](#) 11-08-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8293](#) 11-08-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5589](#) 06-08-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5575](#) 05-08-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5556](#) 04-08-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5554](#) 04-08-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4991](#) 04-08-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4990](#) 04-08-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:7662](#) 31-07-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6779](#) 30-07-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:7209](#) 30-07-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6780](#) 30-07-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:7500](#) 30-07-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:7661](#) 30-07-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:7667](#) 29-07-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:21258](#) 29-07-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:6316](#) 27-07-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:7613](#) 27-07-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:6828](#) 22-07-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:7063](#) 17-07-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5626](#) 17-07-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5111](#) 16-07-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:8141](#) 15-07-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8247](#) 29-06-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8257](#) 09-06-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:7215](#) 20-05-2026

RECHTSPRAAK

Met AI bewerken en/of fabriceren van facturen om kosten te declareren bij werkgever rechtvaardigt ontslag op staande voet.

Feiten

Cirfood is een internationale hospitality- en cateringorganisatie die zich richt op de verzorging van duurzame en gezonde foodconcepten voor bedrijven, onderwijsinstellingen en andere organisaties. Werknemer (geboren in 1977), is met ingang van 1 augustus 2024 in dienst getreden bij Cirfood in de functie van businessanalist. Werknemer wordt op 19 maart 2026 op staande voet ontslagen omdat hij veelvuldig kilometers had gedeclareerd die hij niet had gereden en onkostenvergoedingen had gedeclareerd van niet gemaakte kosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Declareren van met AI gemanipuleerde facturen rechtvaardigt ontslag op staande voet

Hoewel het klopt dat de declaratieprocedure bij Cirfood gedurende het dienstverband van werknemer is aangepast, dan wel nader is vormgegeven, kan bij gebrek aan enige concrete onderbouwing door werknemer niet worden vastgesteld dat het declaratieproces van Cirfood inderdaad beleidsmatig, procedureel en/of technisch disfunctioneel was. Maar ook in het geval dit wel zo zou zijn, zou dit werknemer op geen enkele wijze ontslaan van zijn eigen verantwoordelijkheden als goed werknemer. Werknemer heeft niet betwist dat hij een vertrouwensfunctie vervulde en hij vanuit zijn functie betrokken was bij en gedeeltelijk verantwoordelijk was voor de beveiliging van systemen en data binnen de organisatie. Naar het oordeel van de kantonrechter mag van iemand met deze functie en verantwoordelijkheden worden verwacht dat hij een vermeend gebrekkig declaratiesysteem aan de kaak stelt en samen met zijn werkgever aan de slag gaat om vermeende gaten in het systeem te dichten, voordat wordt overgegaan tot het indienen van met AI aangepaste dan wel gefabriceerde declaraties. Werknemer heeft op de mondelinge behandeling desgevraagd bevestigd dat hij dat gesprek nooit is aangegaan. Vaststaat dat werknemer op eigen houtje meerdere declaraties met AI heeft bewerkt. Zo heeft werknemer het totaalbedrag op dinerbonnen bewerkt, zodat

deze binnen het bij Cirfood gehanteerde ‘per persoon-plafond’ zouden passen. Ook heeft werknemer kassabonnen met AI gereconstrueerd, bijvoorbeeld omdat de originele bonnen volgens zijn eigen stellingen waren verloren of onleesbaar waren geworden. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer door op deze wijze onjuiste declaraties in te dienen gehandeld in strijd met de op hem rustende verplichting zich als goed werknemer te gedragen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:10263

Zaaknummer: 12240483 \ AO VERZ 26-66

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: J.J. Lauwen en I. Visscher

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op andere dan door werkgever aangevoerde (onvoldragen) gronden: aanvulling rechtsgronden. Eenzijdig aansturen op ontslag leidt tot ernstige verwijtbaarheid.

Feiten

Werknemer (geboren 1967) is sinds 19 januari 2023 in dienst bij werkgever. Werknemer is in zijn functie verantwoordelijk voor (onder meer) het (mede)formuleren, (door)ontwikkelen en realiseren van vast te stellen beleid en bijbehorende doelstellingen voor het cluster retail en hij geeft leiding aan de dagelijkse operatie van dat cluster. Tijdens zijn sollicitatie is hem gezegd dat hij 'orde op zaken moest stellen'. Tussen begin 2024 en medio 2025 bereiken werkgever signalen dat werknemers (grote) moeite hebben met de communicatie(stijl) van werknemer. In het najaar van 2025 heeft werkgever geprobeerd een beëindigingsovereenkomst te sluiten. Werknemer was hiertoe niet bereid. Het aansluitende mediationtraject heeft ook niets opgeleverd. Werknemer is uiteindelijk op non-actief gesteld. De kantonrechter heeft werkgever gelast werknemer weer per mei 2026 toe te laten tot zijn werkzaamheden. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de g- en h-grond, dan wel een combinatie van die twee (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding op andere dan aangevoerde (onvoldragen) gronden

De kantonrechter is van oordeel dat uit het voorgaande kan worden opgemaakt dat de intentie van werkgever vanaf oktober 2025 steeds is geweest hoe dan ook tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer te komen en dat – behoudens de mediation begin 2026 – alle acties van werkgever daarop gericht zijn geweest. Nergens blijkt uit dat er serieuze pogingen zijn gedaan om, behoudens de mediation, de verstoorde arbeidsverhouding te verbeteren, terwijl werknemer daar keer op keer wel om heeft gevraagd. De kantonrechter is daarom van oordeel dat op dit moment niet kan worden vastgesteld dat er sprake is van een duurzame verstoring. Deze grondslag is daarom op zichzelf nog onvoldoende voldragen

voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Van een functie dan wel omstandigheden die leiden tot toepassing van de h-grond is volgens de kantonrechter geen sprake en er kan daarom ook geen sprake zijn van een cumulatie van de g- en de h-grond, op grond waarvan het ontbindingsverzoek toewijsbaar is.

Hoewel werkgever deze grond niet heeft aangevoerd, staat het de kantonrechter vrij om, indien daartoe aanleiding bestaat, de rechtsgrond aan te vullen. De kantonrechter ziet daartoe op grond van de door werkgever aangedragen feiten en omstandigheden, in dit geval die aanleiding. Dat wordt hieronder toegelicht. De kantonrechter is van oordeel dat er feitelijk sprake is van een onvoldragen d-grond, omdat van een serieus verbetertraject geen sprake is geweest, terwijl het disfunctioneren als zodanig wel is komen vast te staan.

Aansturen op beëindiging is ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever

De kantonrechter is van oordeel dat de handelwijze van werkgever ernstig verwijtbaar is. Werkgever heeft werknemer niet de kans gegeven een verbetertraject te volgen terwijl werkgever zelf al vanaf december 2024 ernstige twijfels had over het functioneren van werknemer. Werkgever heeft op enig moment in oktober 2025 eenzijdig het besluit genomen dat hij niet verder wilde met werknemer en aangekondigd dat hij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen en daar vanaf dat moment op aangestuurd. Werknemer heeft toen en ook daarna om een verbetertraject gevraagd, maar daar is werkgever niet toe overgegaan. Werkgever heeft vervolgens als voorwaarde gesteld dat eerst mediation zou worden gevolgd en toen dat niet succesvol was weer op een einde van de arbeidsovereenkomst aangestuurd. Na de mediation heeft werkgever werknemer direct vrijgesteld van werkzaamheden, waarvan in kort geding bleek dat dit ten onrechte was gebeurd. Na het vonnis in kort geding heeft werkgever aan derden laten weten dat werknemer in afwachting van het einde van de arbeidsovereenkomst weer aan het werk was. Werkgever heeft door deze handelwijze ernstig verwijtbaar gehandeld tegenover werknemer. Als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever kan een billijke vergoeding worden toegekend, maar dat moet wel worden verzocht en onderbouwd. Dat is vanwege om voor werknemer moverende redenen niet gebeurd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5626

Zaaknummer: 12159482 UE VERZ 26-127 AP/1183

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: F.H.A. ter Huurne en K.R. Wagenaar-Bakker

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

RECHTSPRAAK

Aangekondigde beëindiging van de toeslagregeling wordt als (de mededeling van) een besluit tot intrekking van een regeling op grond van een pensioenovereenkomst aangemerkt in de zin van de WOR.

Feiten

Tot 1 januari 2017 gold voor de werknemers van werkgever een bedrijfspensioenregeling die was ondergebracht bij Nationale Nederlanden (NN). Dat betrof een middelloonregeling. Deze pensioenregeling kende een voorwaardelijke indexatieregeling. Bij brief van 6 november 2023 heeft NN aan de inactieven (pensioengerechtigden en slapers) van voor 1 januari 2017 bericht dat er geen middelen meer zijn om te indexeren. Bij brief van 5 december 2023 heeft de OR de nietigheid ingeroepen van de door NN aangekondigde beëindiging van de toeslagregeling wegens het ontbreken van instemming van de OR met de beëindiging. De centrale vraag is of de mededeling van NN als een besluit in de zin van de WOR kan worden beschouwd.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Aangekondigde beëindiging van de toeslagregeling wordt als (de mededeling van) een besluit tot intrekking van een regeling op grond van een pensioenovereenkomst aangemerkt in de zin van de WOR

De in de brief van NN aangekondigde beëindiging van de toeslagregeling wordt als (de mededeling van) een besluit tot intrekking van een regeling op grond van een pensioenovereenkomst aangemerkt, waarvoor op de voet van artikel 27 lid 1 onder a Wet op de ondernemingsraden (WOR) de instemming van de OR is vereist. Niet is in geschil dat bedoeld besluit niet aan de OR ter instemming is voorgelegd en dat de OR na kennisneming van de beëindigingsbrief van NN tijdig was met het op de voet van artikel 27 lid 5 WOR inroepen van de nietigheid van dat besluit.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 11-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2332

Zaaknummer: 200.358.822/01

Rechters: A. van Zanten-Baris, A.S. Arnold en H.T. van der Meer

Advocaten: Prof. mr. drs. M. Heemskerk en C.A. Hoekstra

Wetsartikelen: 27 WOR

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte werknemer heeft recht op 100% transitievergoeding ondanks 50% WIA-uitkering. Geen sprake van tussentijdse gedeeltelijke beëindiging dienstverband.

Feiten

Werknemer is in 1985 als servicemonteur bij werkgever in dienst getreden voor 40 uur per week. In 2015 is werknemer wegens ziekte uitgevallen, waarna hij zijn werk uiteindelijk voor 20 uur per week heeft hervat. Vanwege zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (20 uur per week) is aan werknemer met ingang van 9 januari 2017 een uitkering toegekend op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA). In 2023 is werknemer opnieuw ziek uitgevallen. Van een werkhervatting is het daarna niet meer gekomen, waarna aan hem een uitkering is toegekend wegens duurzaam volledige arbeidsongeschiktheid. Partijen hebben vervolgens met ingang van 1 april 2026 de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd.

Niet in geschil is dat werknemer in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid een vergoeding toekomt ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Partijen twisten enkel over de hoogte daarvan. Volgens werkgever moet de transitievergoeding worden gebaseerd op een arbeidsomvang van 20 uur per week, omdat de arbeidsovereenkomst al in 2017 gedeeltelijk is beëindigd en werknemer te laat is om nu alsnog voor het destijds beëindigde gedeelte van de arbeidsovereenkomst (20 uur per week) een transitievergoeding te kunnen afdwingen (beroep op de vervaltermijn). Werknemer betwist dat destijds sprake is geweest van een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Volgens hem moet de transitievergoeding worden gebaseerd op een ongewijzigde arbeidsomvang van 40 uur per week. Gelet op dit meningsverschil hebben partijen de kantonrechter op de voet van artikel 96 Rv samen verzocht om de hoogte van de door werkgever verschuldigde vergoeding te bepalen. Partijen hebben daarbij ieder voor zich ook een beroep gedaan op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst per 9 januari 2017 gedeeltelijk is beëindigd en dat het destijds ongebruikt laten verstrijken van de vervaltermijn van drie maanden niet aan werknemer kan worden tegengeworpen.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Geen gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De Hoge Raad heeft in zijn beschikking van 21 februari 2020 (de *Victoria*-beschikking) geoordeeld dat een arbeidsovereenkomst op verschillende manieren door partijen gedeeltelijk kan worden beëindigd. Partijen kunnen, voor zover hier van belang, (i) schriftelijk overeenkomen de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk te beëindigen (art. 7:670b BW). (...) Daarnaast (iv) kan de werknemer op grond van de in het arrest *Stoof/Mammoet* geformuleerde maatstaf gehouden zijn in te stemmen met een voorstel van de werkgever tot wijziging van de arbeidsovereenkomst, dat in resultaat neerkomt op een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarbij verdient het nog opmerking dat de Hoge Raad in de *Victoria*-beschikking heeft verduidelijkt dat hij met zijn *Kolom*-beschikking, waar werkgever een beroep op doet, niet heeft bedoeld om de mogelijkheid van gedeeltelijke beëindiging uit te breiden als sprake is van een substantiële en structurele vermindering van de arbeidstijd. Dat speelt enkel een rol bij de vraag of bij een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst aanspraak ontstaat op een transitievergoeding.

Anders dan werkgever meent, heeft hij het uitblijven van een reactie van werknemer op die brief in redelijkheid niet als een instemming met een gedeeltelijke beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst kunnen opvatten. Werknemer heeft zich immers nadrukkelijk daartegen verzet en nergens uit blijkt dat hij zijn recht op re-integratie daarna heeft prijsgegeven. Namens werknemer is ter zitting onbetwist gesteld dat zijn manager destijds ook heeft gezegd dat hij elk uur dat hij meer kan werken ook meer mag werken. In de brief wordt bovendien, anders dan in de hem toegezonden conceptvaststellingsovereenkomst, niet meer gesproken van een gedeeltelijke beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, maar enkel van aanpassing van de loonbetaling. Dat werknemer heeft berust, kan niet worden afgeleid uit het enkele feit dat hij het lagere loon heeft geaccepteerd. Ook met een ongewijzigde voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor 40 uur per week had hij immers zonder structurele urenuitbreiding geen recht meer op loon voor het gedeelte van zijn arbeidsovereenkomst waarvoor hij arbeidsongeschikt is bevonden (20 uur per week). Er is in 2017 dan ook geen gedeeltelijke beëindigingsovereenkomst (optie i) tussen partijen tot stand gekomen, nog daargelaten dat dit schriftelijk had gemoeten.

Evenmin is gebleken dat er sprake was van een redelijk voorstel tot gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst dat werknemer in redelijkheid niet heeft kunnen weigeren (optie iv).

Werkgever kan tot slot ook niet worden gevolgd in zijn betoog dat het protest van werknemer gaandeweg is verwaterd en dat hij door het jarenlange stilzitten van werknemer bij een ongewijzigde arbeidsinzet van 20 uur per week er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat werknemer alsnog heeft ingestemd met een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Nergens uit blijkt dat werknemer zijn wens om zijn uren uit te breiden op enig moment heeft prijsgegeven. Dat hij niet heeft geprotesteerd tegen het feit dat zijn meeruren als overuren werden uitbetaald, kan hem niet worden tegengeworpen. Het lag juist op de weg van werkgever om het uitblijven van de gewenste re-integratie medisch te laten toetsen en bespreekbaar te maken en desgewenst zijn beëindigingsvoorstel te herhalen en daarop te handelen.

Het hof is dan ook van oordeel dat de arbeidsovereenkomst niet tussentijds gedeeltelijk is beëindigd. Aan het daarmee samenhangende beroep op de vervaltermijn wordt daarom niet toegekomen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5071

Zaaknummer: 200.365.010

Rechters: M.J.P. Heijmans, M. Willemse en A. Elgersma

Advocaten: A. Robustella en M.M. Pasman

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:611 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die vanaf 1 januari 2026 geen loon heeft ontvangen, heeft terecht ontslag op staande voet genomen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2020 in dienst bij werkgever. Op 28 januari 2026 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgever heeft werknemer op 4 februari 2026 een beëindigingsovereenkomst voorgelegd. Werknemer heeft de voorgestelde beëindiging niet geaccepteerd en heeft de overeenkomst ook niet ondertekend. Op de loonstrook van januari 2026 staat een uitdiensttreding per 31 januari 2026 vermeld. Werknemer heeft bij brief werkgever aangemaand om het salaris te betalen vanaf 1 januari 2026. Bij brief van 8 april 2026 heeft werknemer het dienstverband met onmiddellijke ingang beëindigd omdat werkgever het salaris meer dan drie maanden niet heeft betaald. Werknemer verzoekt betaling van o.a. de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en achterstallig loon.

Oordeel

Als niet weersproken staat vast dat werkgever het loon vanaf 1 januari 2026 niet meer heeft betaald. Het in januari 2026 betaalde loon heeft betrekking op de maand december 2025. Op 8 april 2026 heeft werknemer het dienstverband met onmiddellijke ingang opgezegd wegens het uitblijven van de loonbetalingen. Wellicht ten overvloede: werkgever is in de procedure niet verschenen en heeft dus niet het standpunt ingenomen dat op een eerder moment een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst tot en met 8 april 2026 heeft doorgelopen en dat standpunt is dus niet bestreden of weerlegd. In deze procedure wordt er daarom van uitgegaan dat het dienstverband tot en met 8 april 2026 heeft voortgeduurd. Het niet (tijdig) betalen van loon is een van de in de wet genoemde redenen voor een werknemer om ontslag op staande voet te nemen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer daarom terecht ontslag op staande voet genomen. Omdat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werknemer een dringende reden te geven voor een ontslagname op staande voet, heeft werknemer recht op betaling van een aantal vergoedingen, namelijk de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, het (niet betaalde) loon van 1 januari 2026

tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt (8 april 2026) en opgebouwde maar niet genoten verlofuren, TVT-uren en vakantiegeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:7661

Zaaknummer: 12199633 \ AZ VERZ 26-67

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: J.T.J. Poell

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever (uitzendbureau) aansprakelijk voor ongeval werknemer met fileermachine waarbij vinger is gebroken en hand uit de kom is geraakt. Niet voldaan aan de zorgplicht.

Feiten

Werknemer is per 6 april 2023 in dienst getreden bij werkgever. Werkgever is gespecialiseerd in het leveren van personeel voor productie- en schoonmaakwerk, met name in slachterijen en verwerkingsbedrijven. Werknemer is als uitzendkracht ter beschikking gesteld aan een pluimveeslachterij. Op 30 december 2023 heeft een bedrijfsongeval plaatsgevonden waarbij werknemer met zijn hand in een fileermachine terecht is gekomen. Werknemer heeft hierbij zijn linkerwijsvinger gebroken, daarnaast was zijn hand uit de kom. Werknemer is hierdoor arbeidsongeschikt geraakt en werd vanwege het uitzendbeding in zijn arbeidsovereenkomst ook werkloos. Voorafgaand aan het ongeval heeft de Arbeidsinspectie geconstateerd dat de RI&E niet volledig was. Op de locatie waar het bedrijfsongeval heeft plaatsgevonden, heeft enkele maanden eerder een ander bedrijfsongeval plaatsgevonden. Werknemer verzoekt, onder meer, een verklaring voor recht dat werkgever en de inlener hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de geleden en nog te lijden (im)materiële schade als gevolg van het arbeidsongeval.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever geeft zijn werknemers opdracht om bij de inlener schoon te maken en houdt toezicht. De inlener weet niet welke werknemers werkgever inzet, de inlener is niet aanwezig en houdt geen toezicht tijdens de schoonmaakwerkzaamheden; werkgever geeft instructies en verstrekt materialen. Dat leidt ertoe dat de inlener niet aansprakelijk is. De vorderingen van werknemer jegens de inlener zullen daarom worden afgewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter is ten aanzien van het ongeval onvoldoende gebleken dat werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Daarvoor is van belang dat werkgever eerder is geconfronteerd met een ongeval en de Arbeidsinspectie al in 2022 een waarschuwing heeft gegeven met betrekking tot het schoonmaken van de machines die niet worden stilgezet. Gelet daarop mocht van werkgever extra zorg voor zijn werknemers worden verwacht, zoals het deugdelijk instrueren en waarschuwen en het

voldoende toezicht houden op de naleving van de veiligheidsvoorschriften. Dit volgt ook uit de brief van de Arbeidsinspectie na de herinspectie, een maand voor het ongeval van werknemer, waarin wordt benadrukt dat het punt van voorlichting, onderricht en toezicht een kwetsbaar punt is en dat werkgever bezig zal moeten blijven om het veiligheidsbewustzijn van zijn werknemers te onderhouden en te vergroten. Hoewel aan werkgever kan worden toegegeven dat hij ook vóór het ongeval al positieve stappen had gezet door advies in te winnen en zijn RI&E aan te passen, heeft hij onvoldoende kunnen onderbouwen dat hij werknemer voldoende heeft geïnstrueerd over de wijze waarop de machine veilig kan worden schoongemaakt. Niet is gebleken dat hij werknemer uitdrukkelijk en bij herhaling heeft gewaarschuwd voor de veiligheidsrisico's en heeft gewezen op de veiligheidsinstructies, bijvoorbeeld door deze door werknemer te laten ondertekenen. Evenmin is voldoende gebleken dat werkgever heeft gezorgd voor voldoende toezicht op naleving van deze werkinstructies. De Arbeidsinspectie is ook tot de conclusie gekomen dat er sprake is van een overtreding door werkgever door werknemer reinigingswerkzaamheden te laten uitvoeren terwijl het systeem niet was uitgeschakeld en drukloos of spanningsloos was gemaakt, terwijl dit wel mogelijk was. Daardoor konden de werkzaamheden niet veilig worden uitgevoerd.

De verklaring voor recht dat werkgever als werkgever van werknemer aansprakelijk is voor de schade die hij als gevolg van het bedrijfsongeval heeft geleden en nog zal lijden, wordt toegewezen. Ten aanzien van de gestelde materiële schade zal een voorschot ter hoogte van de posten eigen bijdrage medische kosten (€ 385) en eigen bijdrage fysiotherapie (€ 425) worden toegewezen. De overige gevorderde stelposten en voorschotten zullen worden afgewezen, aangezien werkgever deze gemotiveerd heeft betwist en werknemer deze niet heeft onderbouwd. De kantonrechter heeft voor de beoordeling van de immateriële schade aansluiting gezocht bij de 'Rotterdamse schaal'. Werknemer heeft ter zitting verklaard dat hij momenteel beperkingen ondervindt als gevolg van zijn letsel, maar hij nog niet weet of deze beperkingen chronisch zijn of dat er nog herstel mogelijk is. De kantonrechter zal bij deze stand van zaken een voorschot toewijzen van € 5.000. De buitengerechtelijke incassokosten worden gematigd toegewezen, voor een bedrag van € 5.000. Werkgever wordt in de kosten van het deelgeschil veroordeeld. Wel wordt het uurtarief van de letselschadespecialist gematigd van € 320 per uur naar € 265 per uur.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5111

Zaaknummer: 12301621 \ EJ VERZ 26-218

Rechters: J.N. Bartels

Advocaten: S.C. van Veldhoven en J. Kruijswijk Jansen

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Verklaring voor recht dat werkgever aansprakelijk is voor schade wegens bedrijfsongeval toegewezen. Vordering achterstallige vakantietoeslag toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 oktober 2024 in dienst getreden bij werkgever in de functie van algemeen horecamedewerker (barman). Op 28 mei 2025 heeft werknemer een bedrijfsongeval gehad. Hij is sindsdien arbeidsongeschikt. De verzekeraar van werkgever heeft de aansprakelijkheid erkend. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat werkgever aansprakelijk is voor het bedrijfsongeval dat hem is overkomen en de materiële en immateriële schade die hij daardoor lijdt en geleden heeft, dient te dragen, met verwijzing naar de schadestaatprocedure. Daarnaast vordert werknemer betaling van een voorschot van € 2.500. Werknemer vordert verder een verklaring voor recht dat werkgever bovenop het hem toekomende loon van € 10,50 per uur vakantiegeld dient te voldoen in de daarvoor bestemde maanden mei of juni en daarover de verschuldigde loonbelasting en sociale premies zelf afdraagt aan de Belastingdienst. Werknemer vordert ook betaling van de wettelijke verhoging, betaling van vakantiegeld en betaling van € 3.943,78 netto aan fooien.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer op 28 mei 2025 een bedrijfsongeval heeft gehad en in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade heeft geleden. Als aansprakelijkheid erkend is door een verzekeraar van werkgever kan werknemer de aansprakelijkheid door de rechter laten vaststellen. Ook de verwijzing naar de schadestaatprocedure wijst de kantonrechter toe. Voor toewijzing van een vordering tot vergoeding van schade op te maken bij staat is voldoende dat de mogelijkheid dat schade is of zal worden geleden aannemelijk is. Daaraan is voldaan. Werknemer heeft namelijk schade geleden en de omvang van de schade is in deze procedure niet vast te stellen. Dat betekent dat er grond is voor verwijzing naar de schadestaatprocedure. Het in deze procedure door werknemer gevorderde voorschot van € 2.500 te vermeerderen met de wettelijke rente wijst de kantonrechter toe. Voldoende aannemelijk is dat werknemer lichamelijk letsel heeft

opgelopen, behandelingen heeft gehad en daardoor kosten heeft moeten maken. Bovendien gaat werknemer ook schade lijden door een inkomensdaling. Op grond van artikel 17 lid 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag kan een werkgever met een werknemer schriftelijk een all-in loon overeenkomen zodanig dat de werkgever maandelijks, tegelijk met de loonbetaling, de vakantiebijslag betaalt. Vast staat dat zo'n afspraak niet schriftelijk is vastgelegd. De door werkgever gestelde, en door werknemer betwiste, mondelinge afspraak is daarmee ongeldig. Dat betekent dat er in de maand juni vakantietoeslag moet worden uitbetaald en dat de eerder uitbetaalde bedragen niet als vakantietoeslag aangemerkt kunnen worden. Werkgever is aan werknemer uitbetaling van vakantietoeslag verschuldigd over de gehele duur van het dienstverband. De kantonrechter ziet ook hier aanleiding om de verzochte wettelijke verhoging te matigen tot 25% omdat niet is gebleken van kwade opzet. De kantonrechter stelt voorop dat fooi geen loon is omdat dit niet door werkgever als werkgever wordt betaald, maar door derden. Vaststaat dat partijen niets hebben afgesproken over de afdracht van fooi. Ook staat vast dat werknemer de functie van barman heeft en dat hij dus niet onder het bedienend personeel valt. Dat werknemer incidenteel, bij drukte, door werkgever is ingezet in de bediening, maakt hem, anders dan hij zelf stelt, geen onderdeel van het bedienend personeel. Werknemer was daarnaast ook nooit verantwoordelijk voor eventuele kastekorten. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:8141

Zaaknummer: K/4101/11972451

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J. de Haan en C.G.A. Mattheussens

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering werkgeefster tot nakoming concurrentie- en geheimhoudingsbeding door werknemer afgewezen. Rook (werknemer doet iets met etiketten of verpakkingen) betekent dus nog niet automatisch dat er sprake is van vuur (werken voor een producent/verkoper).

Feiten

Werknemer is per 10 juli 2005 in dienst getreden bij werkgeefster en was laatstelijk werkzaam in de functie van commercieel directeur. Werkgeefster exploiteert een onderneming in de etikettenindustrie. Op grond van een beëindigingsovereenkomst is het dienstverband per 30 november 2024 geëindigd. Het oorspronkelijke geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst is van kracht gebleven, terwijl het concurrentiebeding is vervangen door een nieuw beding. Werknemer heeft twee keer om ontheffing van het concurrentiebeding verzocht, wat werkgeefster heeft geweigerd. Werkgeefster stelt dat werknemer zowel het concurrentie- als het geheimhoudingsbeding overtreedt, nu hij zich gepositioneerd zou hebben in de etikettenbranche, wat werkgeefster op grond van verschillende signalen binnen haar netwerk heeft geconcludeerd. Werkgeefster vordert onverkorte nakoming van het concurrentie- en geheimhoudingsbeding.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang dat werkgeefster stelt te hebben, blijkt uit de aard van de vordering. Zou werknemer het concurrentie- en geheimhoudingsbeding overtreden, dan heeft werkgeefster er alle belang bij dat dit onmiddellijk stopt en van haar kan dan niet worden gevergd dat zij een bodemprocedure afwacht. Dat geldt ook en aanzien van het concurrentiebeding dat nog maar een beperkte looptijd heeft. Voor de beoordeling van de signalen die werkgeefster vanuit de branche zou hebben vernomen is het van groot belang om, zoals werknemer ook aanvoert, onder ogen te zien dat het werknemer niet verboden is werkzaam te zijn in de “etiketten- en verpakkingsbranche”. Het nieuwe concurrentiebeding verbiedt hem enkel in deze branche werkzaam te zijn ten behoeve van een *producent en/of verkoper* van etiketten of verpakkingen.

Het beding laat dus ruimte om op een andere wijze in deze branche werkzaam te zijn. Rook (werknemer doet iets met etiketten of verpakkingen) betekent dus nog niet automatisch dat er sprake is van vuur (hij werkt voor een producent en/of verkoper). De aangehaalde signalen blijken, gelet op de door werknemer overgelegde verklaringen, toch net iets anders uitgelegd te moeten worden dan werkgeefster doet voorkomen of zijn onvoldoende specifiek om overtreding van het concurrentiebeding te kunnen vaststellen. Bij een aantal naar een concurrent van werkgeefster doorgestuurde offerteaanvragen wordt werknemer genoemd als auteur van de specifieke details van de aanvraag. Werkgeefster verbindt hieraan de conclusie dat werknemer voor een producent van etiketten opdrachten aan het verwerven is met behulp van informatie die onder de geheimhoudingsclausule valt. Werknemer heeft verklaard dat hij niet werkzaam is voor de concurrent maar voor een aantal klanten. Deze hebben hem benaderd met het verzoek een benchmarkonderzoek te doen onder diverse producenten van etiketten. Werknemer heeft voor deze klanten een offerteaanvraag opgesteld. De daarvoor gebruikte gegevens komen van de klanten zelf, die immers klant zijn of waren bij werkgeefster en dus over deze gegevens beschikten. Deze minder voor de hand liggende werkwijze roept vragen op hoe vier verschillende klanten min of meer tegelijkertijd bij werknemer zijn beland voor een benchmarkonderzoek. Maar zo onwaarschijnlijk dat het niet anders kan dan dat werknemer voor de concurrent werkt, is de uitleg niet. Daarbij komt dat werkgeefster gemakkelijk bij haar klanten naar de gang van zaken had kunnen navragen en van hen een verklaring in het geding had kunnen brengen. Dat is echter kennelijk niet gebeurd. Bij de huidige stand van zaken kan de voorzieningenrechter niet met voldoende mate van waarschijnlijkheid vaststellen welke voorstelling van zaken de juiste is en kan hij daarmee niet vaststellen dat werknemer het concurrentie- en /of geheimhoudingsbeding overtreedt, zodat er geen noodzaak is tot het opleggen van dwangsommen. De vordering van werknemer tot veroordeling van werkgeefster tot het doen van een schriftelijke mededeling aan de politie en het OM dat werkgeefster de door haar gedane strafrechtelijke aangifte niet wenst te handhaven, wordt eveneens afgewezen. De juridische grondslag voor deze vordering zou onrechtmatige daad moeten zijn. Werknemer werkt deze grondslag in het geheel niet uit. Daarmee wordt het min of meer aan de fantasie van de voorzieningenrechter overgelaten om te bedenken waaruit het onrechtmatig handelen van werkgeefster dan heeft bestaan of bestaat. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 31-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:7662

Zaaknummer: 12285332 CV 26-3364

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: J.J.E. van der Wallen en R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Onvoldoende motivering van de beëindiging van de opleiding leidt niet tot wedertewerkstelling. De belangenafweging valt in het voordeel van het UWV uit.

Feiten

Werknemer treedt op 1 september 2025 voor één jaar in dienst bij het UWV als arbeidsdeskundige in opleiding. Tijdens zijn opleiding ontstaan problemen in de samenwerking met zijn praktijkopleider. Het UWV maakt met werknemer afspraken om deze samenwerking te verbeteren. Nadat de samenwerking wordt beëindigd, besluit het UWV ook het interne opleidingstraject van werknemer te beëindigen, omdat volgens het UWV sprake is van een mismatch op het gebied van houding, gedrag en communicatie. Het UWV biedt werknemer aan tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst andere werkzaamheden te verrichten. Later biedt het UWV aan de opleidings- en examenkosten te vergoeden als werknemer de opleiding tot arbeidsdeskundige voortzet via de opleidingsaanbieder waarmee het UWV samenwerkt. Werknemer gaat niet in op deze voorstellen. Hij stelt dat een voldoende zwaarwegende grond ontbreekt om zijn opleiding te beëindigen en hem niet langer tot zijn werkzaamheden toe te laten en vordert in kort geding wedertewerkstelling als arbeidsdeskundige in opleiding. Het UWV voert aan dat werknemer de gemaakte afspraken onvoldoende is nagekomen en dat zijn houding, gedrag en communicatie beëindiging van het opleidingstraject rechtvaardigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van goed werkgeverschap kan het UWV werknemer alleen van zijn werkzaamheden en opleiding uitsluiten als daarvoor een redelijke en voldoende zwaarwegende grond bestaat, waarbij de wederzijdse belangen moeten worden afgewogen. Werknemer heeft onvoldoende toegelicht of en hoe hij uitvoering heeft gegeven aan de afspraken om de samenwerking met zijn praktijkopleider te verbeteren. Daar staat tegenover dat de concrete verwijten over het niet nakomen van afspraken, onvoldoende zelfreflectie en zijn communicatie pas aan werknemer zijn meegedeeld nadat al was besloten zijn opleiding te beëindigen. Werknemer heeft daardoor onvoldoende gelegenheid gehad

daarop te reageren of zijn handelen aan te passen. Het UWV heeft de beëindiging van de opleiding voorshands dan ook onvoldoende toegelicht. Dit leidt echter niet tot wedertewerkstelling. De arbeidsovereenkomst eindigt binnen korte tijd, waardoor werknemer zijn werkzaamheden en opleiding slechts kort zou kunnen hervatten en de opleiding niet meer kan afronden. Bovendien heeft hij aangeboden werkzaamheden in Groningen geweigerd, een voorstel van het UWV om de opleiding met een bijdrage in de kosten alsnog af te ronden afgewezen en verklaard dat het hem in belangrijke mate om genoegdoening gaat. De belangenafweging valt daarom in het voordeel van het UWV uit. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen en werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 14-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:3471

Zaaknummer: 12299373 \ VV EXPL 26-54

Rechters: R. Giltay

Advocaten: E. van der Teems, I. Baijens en Q.J.J. van Boxtel

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Met AI opgesteld verzoekschrift biedt geen feitelijke onderbouwing voor aanspraak op transitievergoeding. Werknemer benut de geboden herstel mogelijkheid niet, zodat zijn verzoek integraal wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer stelt op basis van een arbeidsovereenkomst bij werkgever in dienst te zijn geweest en dat deze arbeidsovereenkomst op 15 oktober 2025 is geëindigd. Hij verzoekt betaling van de transitievergoeding, vermeerderd met rente en wettelijke verhoging. Tijdens de eerste mondelinge behandeling blijkt dat het met hulp van AI opgestelde verzoekschrift onvoldoende is onderbouwd. Zo vermeldt werknemer niet op welke wijze de arbeidsovereenkomst is geëindigd en bestaan er onduidelijkheden over de ingangsdatum van de uitzendovereenkomst en de hoogte van het loon. Werknemer krijgt gelegenheid het verzoekschrift met de ontbrekende gegevens en onderbouwing aan te vullen, maar maakt daarvan geen gebruik en verschijnt evenmin op de tweede mondelinge behandeling. Werkgever verschijnt op geen van beide mondelinge behandelingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft zijn aanspraak op de transitievergoeding onvoldoende onderbouwd. Het verzoekschrift is met behulp van AI opgesteld en bevat geen feitelijke onderbouwing van de vorderingen. Zo heeft werknemer niet gesteld op welke wijze de arbeidsovereenkomst is geëindigd en is de enkele verwijzing naar artikel 7:673 BW daarom onvoldoende. Ook bestaan er onduidelijkheden over de ingangsdatum van de uitzendovereenkomst en de hoogte van het loon. Hoewel werknemer uitdrukkelijk in de gelegenheid is gesteld zijn verzoekschrift met de ontbrekende gegevens en onderbouwing aan te vullen, heeft hij daarvan geen gebruik gemaakt. Ook is hij zonder bericht niet op de tweede mondelinge behandeling verschenen. Dat werkgever wederom niet deugdelijk is opgeroepen en niet is verschenen, staat niet aan behandeling van het verzoek in de weg, omdat werkgever door de afwijzing daarvan niet wordt benadeeld. Nu werknemer zijn verzoek niet nader heeft onderbouwd, wordt dit integraal afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:7500

Zaaknummer: 12021417 \ AZ VERZ 25-140

Rechters: mr. van Leeuwen

Wetsartikelen: 7:673 BW en

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst binnen één maand na aanvang dienstverband, zonder opgaaf van redenen, niet rechtsgeldig. Verzoek tot achterstallig loon, gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging én transitie- en billijke vergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 19 januari 2026 in dienst getreden bij werkgever in de functie van allround medewerker. De arbeidsovereenkomst was voor een periode van zes maanden aangegaan met een opzegtermijn van één maand. Tussen partijen is geen proeftijd overeengekomen. Op 12 februari 2026 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst via WhatsApp per direct opgezegd. Werkgever heeft daarbij geen reden voor de opzegging gegeven en heeft over de periode vóór en ná de opzegging geen loon meer betaald. Werknemer verzoekt betaling van achterstallig loon. Het verzoek strekt niet tot herstel van de arbeidsovereenkomst, maar tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging én een transitie- en billijke vergoeding. Werkgever is niet in de procedure verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De opzegging van de arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig. Hoewel uit het handelen van werkgever zou kunnen worden begrepen dat de arbeidsovereenkomst zou zijn opgezegd wegens een dringende reden, blijkt daarvan op geen enkele wijze. Ook is niet gebleken van een situatie als bedoeld in een van de andere omstandigheden zoals weergegeven in artikel 7:681 BW zodat van een geldige opzegging niet is gebleken. Werknemer berust in de vernietigbare opzegging, waardoor de kantonrechter overgaat tot beoordeling van de hoogte van de billijke vergoeding. Daarbij wordt de ongeldige opzegging als ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgever aangemerkt. Werkgever wordt daarnaast het verwijt gemaakt geen enkele toelichting te hebben gegeven over de reden van de opzegging. De gevorderde billijke vergoeding met een hoogte van € 5.000 wordt daarom, in het licht van de in de rechtspraak geformuleerde uitgangspunten, toegewezen. De loonvordering is eveneens toewijsbaar, omdat vaststaat dat werknemer beschikbaar was voor

het verrichten van werkzaamheden. Bij gebreke van enig verweer wordt bovendien de wettelijke verhoging tot het maximum van 50% toegewezen. Ook de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding worden toegewezen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6780

Zaaknummer: 12184767 \ AZ VERZ 26-62

Rechters: K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk

Advocaten: D.M.J.M.G. Cuijpers

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:672 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht die na een aanbod van zes maanden werk na ongeveer tweeënhalve maand niet meer wordt ingezet, maakt aanspraak op voortzetting van het werk en het loon. Ook stelt hij dat er sprake is van gezondheidsschade.

Feiten

Werknemer heeft in juli 2025 een arbeidsovereenkomst gesloten met Carrière Personeelsdiensten. Het betrof een uitzendovereenkomst. Vanaf 14 juli 2025 werkte werknemer als orderpicker in het distributiecentrum van Albert Heijn. In de wervingsprocedure had Carrière Personeelsdiensten per e-mail werk aangeboden voor een periode van zes maanden, met mogelijkheid tot verlenging. Werknemer stelde daarom dat hij mocht verwachten dat hij gedurende zes maanden zou kunnen werken en dat er sprake was van een arbeidsomvang van 140 uur per maand. Voor aanvang van de werkzaamheden heeft werknemer echter een arbeidsovereenkomst ondertekend waarin stond dat hij werkzaam was in fase A en dat de overeenkomst werd aangegaan voor de duur van één kalendermaand. De overeenkomst kon telkens met een maand worden voortgezet. Ook was daarin een vaste arbeidsduur van 8 uur per 4 weken opgenomen. Op de overeenkomst was de ABU-cao van toepassing. Albert Heijn liet op 25 september 2025 weten geen gebruik meer te willen maken van de diensten van werknemer. Werknemer werd daarna niet voor andere werkzaamheden ingezet. Carrière Personeelsdiensten had de werkzaamheden daarmee beëindigd. Werknemer verzoekt onder meer om vast te stellen dat sprake was van een feitelijke arbeidsomvang van 140 uur per maand en een arbeidshorizon van zes maanden. Hij vordert daarnaast betaling van gederfd loon, een billijke vergoeding en achterstallig loon. Verder verzoekt hij onder meer om vergoeding van gezondheidsschade, benoeming van deskundigen, een schadestaat, smartengeld, afgifte van documenten over het arbeidsomstandighedenbeleid en vernietiging van het geheimhoudingsbeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen arbeidsovereenkomst voor zes maanden is gesloten. De e-mail uit de wervingsprocedure wekt weliswaar de suggestie dat voor ten minste zes

maanden werk in het vooruitzicht wordt gesteld, maar vormt geen concreet aanbod dat door aanvaarding direct tot een arbeidsovereenkomst leidt. Werknemer ondertekende vervolgens bewust een arbeidsovereenkomst voor één maand. Daarin is alleen de mogelijkheid opgenomen om de overeenkomst telkens met een maand te verlengen. Van zekerheid op zes maanden werk is geen sprake. Ook is geen arbeidsomvang van 140 uur per maand overeengekomen. De omstandigheid dat werknemer in een bepaalde periode gemiddeld ongeveer 140 uur per maand werkt, maakt bovendien niet duidelijk welk belang hij heeft bij een rechterlijke vaststelling van die feitelijke omvang. De arbeidsovereenkomst is een uitzendovereenkomst voor de duur van één maand, met een vaste arbeidsduur van 8 uur per 4 weken, die tot vijf keer met een volgende maand kan worden verlengd. Nadat Albert Heijn op 25 september 2025 aangeeft werknemer niet meer te willen inzetten en werknemer niet elders wordt geplaatst, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege per 13 oktober 2025. Er is daarom geen sprake van een onregelmatige opzegging en werknemer heeft geen recht op een gefixeerde schadevergoeding.

Ook een billijke vergoeding wordt afgewezen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege en de overige door werknemer aangevoerde omstandigheden kunnen geen billijke vergoeding rechtvaardigen. Ten aanzien van het loon oordeelt de kantonrechter dat Carrière Personeelsdiensten nog een klein bedrag aan achterstallig loon moet betalen. Daarnaast wordt een beperkte wettelijke verhoging toegewezen, omdat het loon niet tijdig en niet volledig is betaald. De verzoeken over gestelde gezondheidsschade, deskundigenonderzoek, schadestaat en smartengeld worden afgewezen. Werknemer stelt onvoldoende concreet dat hij door zijn werkzaamheden onder omstandigheden werkt die schadelijk zijn voor zijn gezondheid en dat hij gezondheidsklachten heeft die daardoor kunnen zijn veroorzaakt. Daarmee voldoet hij niet aan zijn stelplicht. De vraag of Carrière Personeelsdiensten en Albert Heijn hun zorgplicht hebben nageleefd, hoeft daarom niet meer te worden beoordeeld. Uiteindelijk werden vrijwel alle verzoeken van werknemer afgewezen. Carrière Personeelsdiensten moest het resterende achterstallige loon, de wettelijke verhoging en een deel van de proceskosten betalen. Omdat werknemer tegenover Albert Heijn volledig in het ongelijk was gesteld, moest hij de proceskosten van Albert Heijn dragen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:7209

Zaaknummer: 11968457 \ AZ VERZ 25-95

Rechters: Zander

Advocaten: R.D. Ouwerling en F.C. Boel

Wetsartikelen: 7:690 BW, 6:248 BW, 195 Rv, 7:658 lid 1 BW, 7:691 lid 2 BW, 7:681 BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert achterstallig loon wegens niet-uitbetaalde overuren, te weinig betaald loon tijdens haar ziekte en structureel te late loonbetalingen.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2021 in dienst getreden bij Zorg-Advies. De arbeidsovereenkomst is op 1 april 2023 geëindigd. Werkneemster werkte regelmatig meer uren dan de overeengekomen arbeidsuren. Tijdens haar dienstverband is zij vanaf 21 oktober 2022 ziek geweest. Het loon werd steeds aan het einde van de daaropvolgende maand uitbetaald, terwijl in de arbeidsovereenkomst en cao was bepaald dat het loon aan het einde van iedere maand moest worden voldaan. In het tussenvonnis van 10 maart 2026 heeft de kantonrechter beslist dat de arbeidsovereenkomst op 1 april 2023 is geëindigd, dat voor de arbeidsomvang tijdens ziekte een referteperiode van zes maanden wordt gehanteerd en dat de gewerkte overuren moeten worden meegenomen bij de berekening van het achterstallig loon en de arbeidsomvang. Zorg-Advies verzoekt de kantonrechter om op deze beslissingen terug te komen, maar de kantonrechter ziet daarvoor geen grond. Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon, waaronder niet-uitbetaalde overuren, te weinig betaald loon tijdens haar ziekteperiode en een ontbrekende loonbetaling. Daarnaast vordert zij betaling van niet-uitbetaalde verlofuren, een aanvullende transitievergoeding, kilometervergoeding en gedeclareerde reiskosten. Verder vordert zij de wettelijke rente en wettelijke verhoging over de te late en niet-betaalde loonbedragen, afgifte van bruto-nettospecificaties, buitengerechtelijke incassokosten en proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter is in beginsel gebonden aan de bindende eindbeslissingen uit het tussenvonnis. Alleen wanneer blijkt dat een beslissing op een onjuiste juridische of feitelijke grondslag berust, kan daarop worden teruggekomen. De kantonrechter oordeelt dat Zorg-Advies geen nieuwe feiten of argumenten heeft aangevoerd die daartoe aanleiding geven. De referteperiode van zes maanden en de beslissing dat de overuren moeten worden betaald, blijven daarom in stand. De arbeidsovereenkomst is op 1 april 2023 geëindigd, zodat het loon

over april 2023 wordt afgewezen. De kantonrechter gaat ervan uit dat één loonbetaling ontbreekt, omdat er gedurende het dienstverband van achttien maanden slechts zeventien reguliere loonstroken zijn. Omdat Zorg-Advies geen overzicht van de betalingen over heeft gelegd, komt die onduidelijkheid voor haar rekening. Het loon over december 2022 wordt toegewezen. De kantonrechter stelt vast dat werkneemster 102,56 overuren heeft gewerkt en wijst de vordering tot betaling daarvan toe. Voor de arbeidsomvang tijdens de ziekteperiode wordt uitgegaan van de zes maanden voorafgaand aan de ziekmelding. Op basis van de weekstaten komt de kantonrechter uit op gemiddeld 36,63 uur per week, oftewel 158,73 uur per maand. Zorg-Advies moet het verschil tussen het verschuldigde en betaalde loon over de ziekteperiode betalen, evenals de daarbij behorende vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Het beroep van Zorg-Advies op de klachtplicht slaagt niet. Werkneemster heeft aan het begin van haar dienstverband al gevraagd naar het uitblijven van de eerste loonbetaling. Daarnaast is zij afhankelijk van haar werk en inkomen en had zij geen vast contract. Van haar kon daarom niet worden verwacht dat zij gedurende het dienstverband verdergaande klachten over de loonbetaling zou indienen. Ook is er geen sprake van rechtsverwerking. De kantonrechter oordeelt dat het loon structureel ongeveer een maand te laat is betaald. De wettelijke rente wordt daarom toegewezen vanaf het moment waarop iedere loonbetaling uiterlijk had moeten plaatsvinden. De wettelijke verhoging wordt gematigd en wordt in totaal vastgesteld op € 7.000 bruto. Wat betreft de verlofuren gaat de kantonrechter uit van het door werkneemster overgelegde verlofoverzicht. Zij heeft recht op betaling van de niet-uitbetaalde verlofuren, waaronder de verlofuren die over de gewerkte overuren zijn opgebouwd. Het eenzijdig door Zorg-Advies afboeken van verlofuren omdat slechts een beperkt aantal uren naar 2023 mocht worden meegenomen, is niet toegestaan. Zorg-Advies moet nog 248,87 verlofuren uitbetalen, met de daarbij behorende vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. De kantonrechter wijst een aanvullende transitievergoeding toe, omdat bij de berekening moet worden uitgegaan van het hogere salaris op basis van de gemiddelde arbeidsomvang tijdens de ziekteperiode. Ook de erkende kilometervergoeding en de ten onrechte ingehouden gedeclareerde reiskosten worden toegewezen. Zorg-Advies heeft onvoldoende onderbouwd dat deze reiskosten onverschuldigd waren betaald en daarom mochten worden verrekend. De toegewezen bedragen worden verminderd met de door werkneemster genoemde reeds betaalde bedragen. Zorg-Advies moet bruto-nettospecificaties verstrekken. De gevorderde dwangsom wordt afgewezen. Tot slot wijst de kantonrechter de buitengerechtelijke incassokosten en de proceskosten van werkneemster toe. Zorg-Advies wordt daarmee grotendeels in het ongelijk gesteld en moet de proceskosten dragen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 04-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4990

Zaaknummer: 11838486 \ CV EXPL 25-2403

Rechters: U. van Houten

Advocaten: K.K.B. Kögging en P.J.B.M. Besselink

Wetsartikelen: 7:623 BW, 7:624 BW en 7:686a lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Zelfstandig juriste stelt dat haar overeenkomst met CDG feitelijk een arbeidsovereenkomst was en vordert daarom onder meer loon, vakantiedagen, pensioenpremies en schadevergoeding.

Feiten

X is meester in de rechten en verricht vanuit haar eenmanszaak juridische dienstverlening op het gebied van gezondheidsrecht en privacyrecht. Op 23 januari 2023 sloot zij met Clinias Dental Group B.V. (hierna: CDG) een overeenkomst van opdracht voor advies en ondersteuning op het gebied van de AVG. Per 1 juli 2023 sloten partijen een nieuwe overeenkomst waarin X als functionaris gegevensbescherming (FG) en Legal Counsel werkzaamheden zou verrichten. In deze overeenkomst was onder meer opgenomen dat X vóór 1 januari 2024 het recht zou krijgen om deel te nemen in het kapitaal van CDG Topco. X verrichtte haar werkzaamheden vanuit haar eenmanszaak, stuurde facturen en droeg daarover btw af. Zij gebruikte voor haar werkzaamheden wel een e-mailadres, laptop en tag van CDG. In april en mei 2024 onderhandelden partijen over een arbeidsovereenkomst, maar zij bereikten geen overeenstemming. X zegde de overeenkomst vervolgens op tegen 1 september 2024. Na het einde van de samenwerking bleef de laptop met tag bij X. CDG schortte daarom de betaling van de laatste factuur op en stelde dat X een boete verschuldigd was wegens het niet inleveren van de laptop en tag. X stelde dat zij eerst haar persoonsgegevens van de laptop wilde verwijderen.

X vordert onder meer een verklaring voor recht dat de rechtsverhouding tussen partijen een arbeidsovereenkomst betreft, betaling van haar laatste factuur en betaling van vakantiedagen en vakantiegeld en afdracht van pensioenpremies. Daarnaast vordert zij schadevergoeding omdat zij volgens haar ten onrechte niet heeft kunnen participeren in CDG Topco en afgifte van verschillende stukken. Verder vordert X dat CDG haar persoonsgegevens van de laptop verwijdt. CDG vordert in reconventie onder meer afgifte van de laptop en tag, betaling van de contractuele boete en – als sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst – terugbetaling van het door X ontvangen loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, maar van een overeenkomst van opdracht. Bij overeenkomst 1 is wel sprake van werkzaamheden tegen loon, maar een gezagsverhouding is onvoldoende onderbouwd. Ook bij overeenkomst 2 ontbreekt een gezagsverhouding. Daarbij weegt mee dat X al langere tijd als zelfstandig ondernemer staat ingeschreven, zich naar buiten toe als zodanig presenteert en nog twee andere opdrachtgevers heeft. Zij stelt de overeenkomsten zelf op, bepaalt grotendeels de voorwaarden en wijze van facturering, verzendt facturen vanuit haar eenmanszaak en draagt daarover btw af. Verder verricht zij haar werkzaamheden inhoudelijk zelfstandig en is zij vrij in de wijze waarop zij deze uitvoert. Ook organisatorisch heeft zij veel vrijheid: zij kan haar werkzaamheden zelf indelen, hoeft zich niet aan vaste werkdagen en -tijden te houden en kan afspraken verzetten of vanuit het buitenland werken. Het gebruik van een laptop, e-mailadres en tag van CDG en deelname aan bedrijfsactiviteiten zijn onvoldoende om van inbedding in de organisatie te spreken. Ook de functie van X is niet zodanig ingebed dat dit op een arbeidsovereenkomst wijst.

De laatste factuur is in beginsel verschuldigd, omdat CDG onvoldoende heeft betwist dat X in augustus 2024 werkzaamheden heeft verricht. CDG mag de betaling echter opschorten, omdat X de laptop en tag bij het einde van de overeenkomst moet inleveren. Het feit dat op de laptop privégegevens van X staan, geeft haar geen reden om de laptop niet in te leveren. CDG heeft geen verplichting om X na 1 september 2024 toegang te geven tot haar systemen. De kantonrechter acht een volledige opschorting niet gerechtvaardigd. De waarde van de laptop is beperkt en de inmiddels opgelopen boete staat niet in verhouding tot de werkelijke schade. De boete wordt daarom gematigd. CDG mag dit bedrag met de factuur verrekenen. Na verrekening blijft voor X € 13.783,91 over. De overige gevorderde boete wordt daardoor afgewezen.

De vordering over participatie wordt afgewezen, omdat X onvoldoende heeft onderbouwd dat zij vóór 1 januari 2024 over het benodigde bedrag beschikte en dat CDG haar participatierecht niet nakomt. Ook de gevorderde stukken worden afgewezen. CDG moet de laptop en tag wel terugkrijgen. Ten aanzien van de persoonsgegevens wordt de vordering gedeeltelijk toegewezen. CDG moet de persoonlijke documenten en gegevens van X verwijderen en daarvan bevestiging geven.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:6828

Zaaknummer: 11937284 \ CV EXPL 25-3514

Rechters: K.H.J. Vermariën

Advocaten: H.P. Kamerbeek en mr. A.M.B. Munsters

Wetsartikelen: 7:400 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkgever heeft na vertrouwensbreuk tussen werknemster en collega ten onrechte loonstop opgelegd aan zieke werknemster die alleen via mediation wilde meewerken aan re-integratie. Loonvordering toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2018 in dienst getreden bij werkgever. Werkneemster deelde een kamer met een collega, van wie zij vermoedde dat hij meermaals zijn lunch niet betaalde en zich met de feestdagen chocoladeattenties toe-eigende. Zij meldde dit in april 2025 bij HR. Toen in mei 2025 een doosje (paas)bonbons verdween, gaf de collega toe dit te hebben weggepakt. Het incident werd destijds niet gemeld. Toen werkneemster rond de feestdagen van 2025 in het ladeblok en de tas van haar collega wederom doosjes met chocolade, bestemd voor het uitdelen binnen kantoor, aantrof, heeft zij hiervan melding gemaakt bij haar leidinggevende. Het voorgaande resulteerde in een vertrouwensbreuk tussen werkneemster en haar collega. Op 13 januari 2026 heeft werkneemster aan werkgever te kennen gegeven dat zij zich aan haar lot overgelaten voelde en voor haar gevoel verantwoordelijk werd gehouden voor het ontstane conflict. Werkneemster heeft zich de volgende dag ziekgemeld. Korte tijd later liet werkneemster weten dat ook het vertrouwen in haar leidinggevende ernstig was geschaad. De bedrijfsarts adviseerde gesprekken tussen partijen. Werkneemster wilde deze gesprekken met het oog op geheimhouding alleen voeren binnen het kader van mediation. Werkgever wees dit verzoek af en heeft vervolgens het loon stopgezet. Werkneemster vordert doorbetaling van loon en vakantiegeld. Tevens verzoekt werkneemster dat werkgever wordt verplicht tot deelname aan mediation. Werkgever voert verweer en stelt zich op het standpunt dat hij het loon mocht stopzetten, omdat werkneemster in het kader van haar re-integratie bleef vasthouden aan mediation, terwijl de bedrijfsarts geen mediation zou hebben geadviseerd. Mediation zou daarnaast niet (rechtens) kunnen worden afgedwongen, omdat dat op vrijwillige basis dient plaats te vinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van een weigering om mee te werken aan het advies van

de bedrijfsarts of van het belemmeren van herstel is geen sprake. De bedrijfsarts heeft partijen vrijgelaten in de invulling van de gesprekken, maar heeft wel de voorkeur voor een mediator uitgesproken. Werkgever heeft daarop onvoldoende toegelicht waarom geheimhouding bezwaarlijk zou zijn. Werkneemster heeft bovendien voldoende gemotiveerd waarom zij, werkzaam bij een advocatenkantoor, een gespreksleider wenste die geen (voormalig) advocaat is. De loonstop is daarom ten onrechte opgelegd. De loonvordering met vakantiebijslag wordt toegewezen. Werkgever heeft het loon en de vakantiebijslag niet (op tijd) betaald, zodat de gevorderde wettelijke verhoging en de wettelijke rente eveneens worden toegewezen. De kantonrechter ziet aanleiding om het maximum van de verhoging te matigen tot 25%. De gevorderde veroordeling tot deelname aan mediation wordt afgewezen, omdat mediation in beginsel op vrijwilligheid berust. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8293

Zaaknummer: 12224763 \ KK EXPL 26-291

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: J.G.N. Zincken en P.A. Charbon

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:629 lid 1 BW en 7:629 lid 3 aanhef en onder b en d BW

RECHTSPRAAK

Bedrijfsbestanden naar privé-e-mailadres mailen en poging tot uploaden van het gehele werkbestand naar Gemini tijdens beëindigingsonderhandelingen leidt tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is bij werkgeefster werkzaam in een hoge functie. Terwijl partijen onderhandelen over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, verstuurt werknemer meerdere bestanden uit de bedrijfsomgeving naar zijn privé-e-mailadres. Op 19 november 2025 probeert hij daarnaast het volledige bestand van zijn zakelijke computer naar Gemini (Google AI) te uploaden. Het beveiligingssysteem van werkgeefster verhindert dit en blokkeert werknemer. Diezelfde dag wordt werknemer aangesproken op het versturen van bedrijfsbestanden naar zijn privé-e-mailadres, maar hij meldt daarbij niet dat hij die ochtend ook heeft geprobeerd bestanden naar Gemini te uploaden. Nadat dit op 24 november 2025 uit intern onderzoek naar voren komt, wordt werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag en betaling van de daarmee samenhangende vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Werknemer heeft meerdere bestanden uit de bedrijfsomgeving naar zijn privé-e-mailadres gestuurd en geprobeerd het volledige bestand van zijn zakelijke computer naar Gemini te uploaden. Zowel de arbeidsovereenkomst als de Code of Business Conduct Policy bepaalt in duidelijke bewoordingen dat dit niet is toegestaan. Gelet op zijn positie binnen de organisatie en het bijbehorende salaris had werknemer dit moeten weten. Daarbij weegt mee dat partijen op dat moment in onderhandeling waren over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Niet kan worden vastgesteld dat werknemer de uploadpoging zelf heeft gestaakt, omdat uit de stukken blijkt dat het beveiligingssysteem de upload heeft verhindert en werknemer heeft geblokkeerd. Ook indien werknemer zelf zou zijn gestopt, is het enkele beginnen met de upload volgens de kantonrechter al ernstig verwijtbaar. Verder heeft werknemer tijdens het gesprek waarin hij werd aangesproken op het versturen van bestanden naar zijn privé-e-

mailadres geen openheid gegeven over zijn eerdere poging diezelfde ochtend om de bestanden naar Gemini te uploaden. De kantonrechter kan werkgeefster volgen in haar standpunt dat zij daardoor het vertrouwen in werknemer heeft verloren. De gedragingen leveren, in onderlinge samenhang bezien, een dringende reden op. De verzoeken tot vernietiging van het ontslag en toekenning van vergoedingen worden daarom afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8257

Zaaknummer: 12082396 \ EA VERZ 26-104

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: D.M. Koot-Timmers, K. van den Berg en I. den Hartog

Wetsartikelen: 7:677 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer was direct volledig in dienst bij het pakketbezorgbedrijf en ontvangt nog achterstallig loon, overwerktoeslag, wettelijke verhoging en vergoeding van de VOG-kosten.

Feiten

EPS is een pakketbezorgbedrijf. Werknemer wilde bij EPS in dienst treden als pakketbezorger, waarover werknemer en EPS contact hadden via WhatsApp. Op enig moment heeft EPS een (concept)arbeidsovereenkomst aan werknemer gestuurd. EPS heeft in februari 2025 een bedrag van € 87,28 uitbetaald. Vervolgens heeft EPS – na het uitbrengen van de dagvaarding door werknemer – nog een bedrag van € 530,20 (bruto) en de reserveringen uitbetaald. Werknemer vordert samengevat veroordeling van EPS tot betaling van een bedrag aan achterstallig loon (inclusief toeslag over overuren).

Oordeel

Tussen partijen is in geschil vanaf welk moment werknemer in dienst is getreden bij EPS, en hoeveel uren hij heeft gewerkt. Werknemer stelt dat hij van 31 januari 2025 tot en met 20 februari 2025 heeft gewerkt voor EPS. EPS voert op haar beurt aan dat werknemer pas vanaf 6 februari 2025 bij haar in dienst was. Over de meeloopperiode tot 6 februari 2025 had werknemer recht op een meeloopvergoeding van € 50 per dag, aldus EPS. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer vanaf 31 januari 2025 werkzaam was voor en volwaardig in dienst was bij EPS. Dat blijkt uit de overgelegde arbeidsovereenkomst en uit het contact dat partijen hadden rond het sluiten van de arbeidsovereenkomst. Daarin is niet vermeld dat er sprake zou zijn van een proef- of inwerkperiode. Daarom heeft werknemer ook recht op het volledige uurloon tot het einde van het dienstverband. Ten aanzien van de gewerkte uren stelde werknemer dat zijn werkdag om 05.00 uur begon. De kantonrechter oordeelde echter dat niet voldoende was onderbouwd dat hij vanaf dat tijdstip werkzaamheden verrichtte. Op basis van de WhatsApp-correspondentie werd 06.45 uur als starttijd van de werkdag aangehouden. Over het einde van de werkdag oordeelde de kantonrechter dat de tijd die werknemer nodig had voor het wegbrengen van de bus en het afhandelen van niet-bezorgde pakketten wel als werktijd moest worden beschouwd, omdat hij daarvoor nog verantwoordelijk was. Voor de

ziektedag op 11 februari 2025 had werknemer recht op loon over acht uur, omdat uit de urenoverzichten bleek dat hij dagelijks ongeveer acht uur werkte. De vordering voor loon over zondag 2 februari 2025 werd afgewezen, omdat werknemer onvoldoende had onderbouwd dat hij die dag werkzaamheden had verricht. Op basis van de urenoverzichten berekende de kantonrechter dat werknemer in totaal 59 uur en 17 minuten had gewerkt. EPS had slechts 40 uur en 37 minuten uitbetaald. Daarom had werknemer nog recht op loon over 18 uur en 40 minuten. Daarnaast had werknemer volgens de cao recht op een overwerktoeslag. De kantonrechter stelde vast dat hij 4 uur en 15 minuten overwerk had verricht en kende daarvoor een bedrag van € 19,11 bruto toe. Verder kende de kantonrechter een wettelijke verhoging van 25% toe wegens te late loonbetaling. Ook moest EPS de kosten van de door werknemer aangevraagde VOG vergoeden, omdat deze noodzakelijk was voor de functie en EPS erkend had dergelijke kosten aan chauffeurs te vergoeden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 04-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4991

Zaaknummer: 12003758 \ CV EXPL 25-3584

Rechters: J.B. de Groot

Advocaten: E. Blaauboer en C.A.J.M. de Vries

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden omdat werknemer zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen heeft geschonden door niet mee te werken aan contacten met de bedrijfsarts en werkgever. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2020 voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgever. Op 12 mei 2025 is hij arbeidsongeschikt geraakt. Bij brief van 9 juli 2025 heeft werkgever werknemer gemeld dat hij zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen en hem gemaand om dit alsnog te doen. Vanaf oktober 2025 heeft werkgever de betaling van het loon van werknemer opgeschort. Werkgever heeft op 11 februari 2026 een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV over de re-integratieinspanningen. Het UWV heeft op 12 maart 2026 gemeld dat het geen deskundigenoordeel kan afgeven omdat het geen contact kon krijgen met werknemer. Werkgever verzoekt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden en te bepalen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en daarom geen recht heeft op de transitievergoeding.

Oordeel

Werknemer is arbeidsongeschikt wegens ziekte, zodat het opzegverbod tijdens ziekte geldt. In dit geval is het opzegverbod niet van toepassing, omdat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen, zoals hierna wordt besproken. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden ontbonden als daar een redelijke grond voor is. Werkgever heeft onweersproken gesteld dat werknemer herhaaldelijk heeft verzuimd te verschijnen bij de bedrijfsarts en dat hij niet meewerkte aan een gesprek met werkgever, conform het advies van de bedrijfsarts. De kantonrechter oordeelt dat werknemer op deze onderdelen zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Er is niet gebleken dat hij daarvoor een deugdelijke grond had. Dit levert verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer op en daarmee een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Vanwege het verwijtbaar handelen of nalaten ligt herplaatsing van werknemer in een andere functie niet in de rede. Werkgever hoeft geen deskundigenoordeel van het UWV over te

leggen. Hij heeft wel een deskundigenoordeel aangevraagd, maar het UWV heeft geweigerd dat af te geven omdat het geen contact kon krijgen met werknemer. Van werkgever kan daarom in redelijkheid niet worden gevergd een deskundigenoordeel over te leggen. Gelet op het voorgaande zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden. Het niet meewerken aan de re-integratie door werknemer kwalificeert als *ernstig* verwijtbaar handelen of nalaten. Daarom geldt er geen opzegtermijn voor werkgever. Vanwege het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer is werkgever geen transitievergoeding verschuldigd .

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:7063

Zaaknummer: 12099983 \ AZ VERZ 26-5

Rechters: V. van Dam

Advocaten: P.L. Nijmeijer

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Het ontslag op staande voet van werknemer was rechtsgeldig, omdat hij ondanks herhaalde waarschuwingen, loonsancties en aangeboden oplossingen structureel weigerde mee te werken aan zijn re-integratie en werkhervatting.

Feiten

Werknemer is sinds 2016 bij Albert Heijn in dienst. Sinds 22 mei 2023 vervult hij de functie van shiftleader. Op 2 maart 2025 en 14 mei 2025 is werknemer aangesproken op de wijze waarop hij uitvoering gaf aan zijn werkzaamheden en zijn communicatie daarover. Op grond van de bevindingen heeft Albert Heijn hem twee weken geschorst vanwege het vermoeden van urenfraude. Albert Heijn heeft hem op 19 mei 2025 een officiële waarschuwing gegeven wegens het handelen in strijd met de binnen Albert Heijn geldende procedures waaronder de regels over werktijden, aanwezigheid en urenregistratie. Op 23 mei 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Albert Heijn heeft hem gewezen op het verzuimprotocol. Ook is hij gewaarschuwd dat het loon wordt opgeschort als hij niet voor of op 3 juni 2025 contact zou opnemen. De Arbodienst heeft op 12 juni 2025 geoordeeld dat bij werknemer sprake is van een medisch objectiveerbare aandoening met beperkingen ten aanzien van eigen arbeid, die deels werkgerelateerd zijn. De Arbodienst adviseerde om gesprekken te voeren over de werkgerelateerde problematiek omdat die een positieve bijdrage kunnen leveren aan zijn belastbaarheid en re-integratie.

Naar aanleiding van dit advies heeft Albert Heijn werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 8 juli 2025. Aangegeven is dat zijn loonbetaling stopgezet zou worden als hij niet zou komen. Werknemer is niet op het gesprek verschenen waarna de loonbetaling is stopgezet. Op 25 augustus 2025 heeft een telefonisch consult met de bedrijfsarts plaatsgevonden. Op 5 september 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende over de werkgerelateerde problematiek. De loonbetaling is vanaf 5 september 2025 hervat. Werknemer is op 16 september 2025 niet gekomen waarna Albert Heijn een nieuwe loonstop heeft ingesteld. Op 21 september 2025 is werknemer niet verschenen om re-integratiewerkzaamheden te verrichten. Op 15 november 2025 heeft werknemer gewerkt maar

kwam hij drie kwartier te laat. Op 16 november 2025 en 23 november 2025 heeft hij, om aan zijn contracturen te komen, langer gewerkt dan waarvoor hij was ingepland. Dat is volgens de huisregels van Albert Heijn niet toegestaan: te laat komen mag niet worden gecompenseerd met langer doorwerken. Op 16 november 2025 heeft hij de winkel alleen afgesloten hetgeen ook in strijd met de huisregels is. Voor deze voorvallen heeft hij op 29 november 2025 een schriftelijke waarschuwing gekregen. Op 7 december 2025 heeft hij zich opnieuw ziekgemeld. Er zijn belafspraken gemaakt op 16, 17, 18 en 19 december 2025. Werknemer was geen van die data bereikbaar waarna het loon opnieuw is stopgezet. De bedrijfsarts heeft werknemer op 5 januari 2026 volledig arbeidsgeschikt verklaard. Wel moest volgens de bedrijfsarts een gesprek plaatsvinden over de werkgerelateerde problematiek. De leidinggevende heeft werknemer diverse malen gevraagd naar zijn beschikbaarheid voor een gesprek hierover. Werknemer heeft hierop geantwoord dat hij 'allesbehalve beschikbaar' was en heeft geen voorstel voor een andere datum gedaan. Op 25 januari 2026 verscheen hij niet op het werk. Albert Heijn heeft hem bij brief van 27 januari 2026 mediation en/of vrijwillige overplaatsing aangeboden. Op 10 februari 2026 heeft Albert Heijn hem nogmaals mediation aangeboden. Werknemer heeft niet op het aanbod gereageerd. Op 31 januari 2026 heeft werknemer zich ziek gemeld bij de shiftleader. Werknemer is op 1 februari 2026 niet op het werk verschenen. Albert Heijn heeft hem daarna nogmaals gewaarschuwd dat hij moest komen. Werknemer kwam niet op 7 februari 2026 waarna Albert Heijn hem opnieuw heeft opgeroepen om op 8 februari 2026 wel te komen. Op 8 februari 2026 is werknemer evenmin komen werken. Daarna is hij opgeroepen om op 14 februari 2026 te komen. Meegedeeld is dat het niet verschijnen tot arbeidsrechtelijke maatregelen zou leiden. Werknemer is op 14 februari 2026 niet komen werken. Bij brief van 15 februari 2026 heeft Albert Heijn hem geschorst. Op 16 februari 2026 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het niet nakomen van gemaakte afspraken over werkhervatting en/of re-integratie en/of structureel weigeren (re-integratie)werkzaamheden te verrichten. Werknemer verzoekt om voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en Albert Heijn te veroordelen tot onder meer doorbetaling van het loon.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet in dit geval gerechtvaardigd is. Vaststaat dat werknemer bij herhaling heeft verzuimd om de in het kader van het re-integratietraject gegeven instructies van Albert Heijn op te volgen. Werknemer heeft de verplichtingen die hij op grond van het re-integratietraject had dan ook in ernstige mate geschonden. De redenen die werknemer daarvoor stelt te hebben overtuigen niet. Werknemer ervaarde sinds die tijd een arbeidsconflict met zijn leidinggevende. De leidinggevende heeft hem echter meerdere keren uitgenodigd voor een gesprek hierover zoals de bedrijfsarts had geadviseerd. Het is aan werknemer zelf te wijten dat dit gesprek niet meteen heeft

plaatsgevonden: oproepen daarvoor en uitnodigingen om beschikbare data door te geven heeft hij meerdere malen genegeerd. Werknemer heeft verder aangevoerd dat het gezien de verhouding met zijn leidinggevende niet mogelijk was om in het eigen filiaal te re-integreren. Vast staat echter dat Albert Heijn werknemer in oktober 2025 overplaatsing naar een ander filiaal heeft aangeboden maar dat aanbod heeft werknemer afgewezen, naar eigen zeggen omdat hij dan meer reistijd zou hebben en omdat in dat filiaal iemand werkte waar hij niet mee kon opschieten. Overigens heeft Albert Heijn hem in januari 2026 nogmaals overplaatsing voorgesteld. Op dit voorstel heeft werknemer echter niet gereageerd. Albert Heijn heeft hem dus twee keer de mogelijkheid gegeven om voor een andere leidinggevende te werken maar daarvan heeft werknemer geen gebruik gemaakt. Daarnaast heeft Albert Heijn twee keer mediation aangeboden. Ook daar is werknemer niet op ingegaan. Dit alles leidt tot de conclusie dat Albert Heijn veel pogingen en voorstellen heeft gedaan om het gestelde conflict op te lossen. Het had op de weg van werknemer gelegen om daarvan gebruik te maken. Aangezien hij dat niet heeft gedaan kan hij zich niet op het standpunt stellen dat re-integratie onder deze leidinggevende niet mogelijk was. Aangezien de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer vanaf 6 februari 2026 wel weer in staat was om zijn werkzaamheden op te pakken, had werknemer aan de oproepen om aan het werk te gaan moeten voldoen. Hoewel Albert Heijn werknemer tot drie keer toe heeft gemaild dat hij op het werk werd verwacht en hem heeft gewaarschuwd voor de consequenties als hij dat niet zou doen, is hij niet verschenen. Dit valt werknemer ernstig aan te rekenen. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn stelling dat een minder vergaande maatregel op zijn plaats was geweest. Albert Heijn heeft tot drie keer toe een loonsanctie opgelegd. Dat heeft het gedrag van werknemer echter niet beïnvloed: meteen na hervatting van het loon veronachtzaamde hij opnieuw de instructies. Bij de vraag of de geconstateerde gedragingen een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren, moeten de persoonlijke omstandigheden worden betrokken. Vast staat dat een ontslag op staande voet nadelige gevolgen voor werknemer heeft. Deze gevolgen kunnen echter niet afdoen aan de ernst van de gestelde feiten. Dat betekent dat er sprake is van een dringende reden die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het ontslag op staande voet is dan ook terecht gegeven wat betekent dat de verzochte verklaring voor recht en de nevenverzoeken worden afgewezen en dat het voorwaardelijk ingestelde zelfstandige tegenverzoek niet besproken hoeft te worden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:21258

Zaaknummer: 12182158 RP VERZ 26-50464

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: Z.A. Leering en N. Bagci-Çiçek

Wetsartikelen: 7:658a BW, 7:660a BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg verplichtstellingsbesluit deelneming pensioenfonds. Twee Oekraïense tandheelkundig medewerkers hebben de functie van tandartsassistent vervuld. Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn heeft daarom terecht besloten tot premieplicht werkgever.

Feiten

Werkgever, rechtspersoon naar buitenlands recht, drijft een tandartspraktijk (LLP) en valt onder de werkingssfeer van Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (hierna: PFZW). PFZW is een bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Pensioenwet. De deelneming in PFZW is bij besluit van de Minister van SZW in de sector Zorg en Welzijn verplicht gesteld (hierna: het verplichtstellingsbesluit) op grond van de Wet Bpf 2000. Bij werkgever zijn twee in Oekraïne opgeleide tandartsen in dienst geweest onder de functienaam 'tandheelkundig medewerker'. Zij stonden niet ingeschreven in het BIG-register en hebben steeds onder leiding en supervisie van de wél BIG-geregistreerde tandartsen van de praktijk gewerkt. PFZW heeft werkgever een premienota gestuurd voor de pensioenopbouw van deze werknemers, omdat zij naar haar oordeel de functie van tandartsassistent(-plus) hebben vervuld. Werkgever vordert een verklaring voor recht dat voor deze werknemers geen premieplicht bestaat, omdat hun werkzaamheden inhoudelijk niet gelijk te stellen zouden zijn aan die van een tandartsassistent. PFZW vordert in reconventie aanmelding van de werknemers en afdracht van de verschuldigde premies. Niet in geschil is dat werkgever onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt en dat werkgever daarom verplicht is aangesloten bij PFZW. In deze zaak is in geschil of de werknemers in de functie van tandartsassistent(-plus) hebben gewerkt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor de uitleg van het verplichtstellingsbesluit is, volgens de cao-norm, de objectieve betekenis van de bewoordingen doorslaggevend. Uit deze betekenis van de woorden 'tandartsassistent' en 'assistent' volgt dat er sprake is van een 'tandartsassistent' als een persoon een tandarts helpt onder leiding van die tandarts. Daarvan was hier sprake, nu de werknemers zelf hebben verklaard onder toezicht en in samenwerking

met de BIG-geregistreerde tandartsen te hebben gewerkt en geen zelfstandige bevoegdheid hadden. Ook de functienaam (tandheelkundig medewerker), het ontbreken van een BIG-registratie en het relatief lage uurloon (passend bij een tandartsassistent, niet bij een tandarts) ondersteunen dit oordeel. Dat in de arbeidsovereenkomsten geen pensioenopbouw was opgenomen, doet daaraan niet af. Een nader feitenonderzoek door PFZW was niet vereist en het beroep op strijd met Europees recht is onvoldoende onderbouwd. De vordering van werkgever wordt afgewezen. De reconventionele vorderingen van PFZW worden toegewezen, met uitzondering van de gevorderde dwangsom. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5575

Zaaknummer: 12058055 \ UC EXPL 26-474

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: A.I. Keur, L.H.E. Drenthe en T. Huijg

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000, Verplichtstellingsbesluit PFZW (2023-2025) en 4 lid 1 Wet BIG

RECHTSPRAAK

Werknemer die zijn vertrek naar Polen aankondigde, afscheid nam en verdween, zegde de arbeidsovereenkomst duidelijk en ondubbelzinnig zelf op, zodat er vanaf 12 juni 2024 geen loonrecht meer bestond en het latere ontslag op staande voet niet meer ter zake deed.

Feiten

Werknemer is op 21 augustus 2023 in dienst getreden bij werkgever als logistiek medewerker. Zijn arbeidsovereenkomst liep, na verlenging, tot 20 maart 2025. Op 11 juni 2024 deelde werknemer op het werk mee dat hij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen en naar Polen zou terugkeren. Werkgever stelde voor een vaststellingsovereenkomst te sluiten ter bescherming van zijn WW-rechten. Diezelfde dag nam werknemer afscheid in de bedrijfsappgroep en verliet hij de groep. Werkgever stuurde hem vervolgens een vaststellingsovereenkomst toe. Op 12 juni 2024 liet werknemer via WhatsApp weten dat hij de overeenkomst niet accepteerde. Hij stelde dat hij door stress en gezondheidsklachten ziek was en verzocht verdere communicatie per e-mail te laten verlopen. Op 13 juni 2024 constateerde werkgever dat werknemers woning was ontruimd. Op 14 juni 2024 bevestigde werkgever dat werknemer volgens hem op 11 juni 2024 met onmiddellijke ingang had opgezegd. De advocaat van werknemer betwistte dit op 4 juli 2024 en meldde dat werknemer ziek was en in een ziekenhuis in Polen verbleef. Partijen bleven vervolgens verdeeld over de vraag of de arbeidsovereenkomst nog bestond. In kort geding werd de loonvordering afgewezen. De kantonrechter oordeelde dat er geen sprake was van een rechtsgeldige ontslagname, althans dat werkgever werknemer daaraan in beginsel niet kon houden, maar dat werknemer niet tijdig vernietiging had verzocht van de aangenomen opzeggingshandeling van werkgever. In september en oktober 2024 vroeg werkgever, voor zover nog een dienstverband bestond, om het verblijfadres van werknemer in Polen in verband met re-integratie. Werknemer weigerde dit adres te verstrekken zolang volgens hem niet vaststond dat er nog sprake was van een arbeidsovereenkomst. Op 11 oktober 2024 ontsloeg werkgever hem, voor zover nodig, op staande voet wegens het niet verstrekken van zijn adresgegevens, het frustreren van re-integratie en het niet naleven van redelijke voorschriften en het verzuimprotocol. Werknemer verzocht vernietiging van het ontslag op staande voet. De kantonrechter ging uit van de

fictieve situatie dat de arbeidsovereenkomst nog bestond en oordeelde dat het ontslag rechtsgeldig was. De verzoeken van werknemer werden afgewezen. In hoger beroep kwam werknemer daartegen op.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat partijen de procedure voorwaardelijk lijken te hebben bedoeld, namelijk voor het geval dat zou blijken dat de arbeidsovereenkomst op 12 juni 2024 nog bestond. Het hof benadrukt echter dat het in deze bodemprocedure zelfstandig moet beslissen op de loonvordering vanaf 12 juni 2024 en op het meest verstrekkende verweer van werkgever, namelijk dat de arbeidsovereenkomst al op 11 juni 2024 door opzegging door werknemer is geëindigd. Volgens het hof moet worden beoordeeld of werknemer de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd door een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring. Het hof oordeelt dat dit het geval is. Werknemer had meegedeeld dat hij, samen met zijn vriendin, naar Polen zou terugkeren, had afscheid genomen in de groepsapp, had de appgroep verlaten, was uit zijn woning vertrokken en is niet meer op het werk verschenen. Werkgever had hem bovendien gewezen op mogelijke gevolgen en mocht er onder deze omstandigheden gerechtvaardigd op vertrouwen dat werknemer de arbeidsovereenkomst wilde opzeggen. De stelling van werknemer dat zijn wil door mentale problemen niet daadwerkelijk op beëindiging was gericht, is volgens het hof onvoldoende onderbouwd. Werknemer is niet verschenen op de mondelinge behandeling in hoger beroep, zijn advocaat had zich onttrokken en een deskundigenverklaring als bedoeld in artikel 7:629a BW is niet overgelegd. Het hof komt daarom tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst op 11 juni 2024 door opzegging door werknemer is geëindigd. Vanaf 12 juni 2024 bestond er geen arbeidsovereenkomst meer en had werknemer geen recht op loon. Daarmee falen ook zijn verzoeken tot vernietiging van het ontslag op staande voet van 11 oktober 2024 en tot loonbetaling. Zijn grieven kunnen niet tot een ander oordeel leiden. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter en veroordeelt werknemer in de proceskosten van het hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2863

Zaaknummer: 200.355.749_01

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

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

Wetsartikelen: 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Niet-rechtsgeldig ontslag op staande voet wegens schending onverwijldheidsvereiste, hoewel verzwegen privébelangen en neveninkomsten van gedetacheerde werknemer-bestuurder in deelnemingen/spin-offs een dringende reden opleveren.

Feiten

Werknemer was sinds 2002 in dienst bij de universiteit als senior adviseur en werd vanaf het begin gedetacheerd bij de aan de universiteit verbonden valorisatievennootschappen. Vanaf 2009 was hij statutair bestuurder van deze vennootschappen. Naast zijn salaris ontving hij via zijn persoonlijke vennootschap een kwartaalvergoeding op grond van een service agreement. In 2021 liet de valorisatieorganisatie onderzoek doen naar mogelijke onregelmatigheden bij transacties rond deelnemingen/spin-offs. Dat onderzoek leidde tot een rapport, aansprakelijkstelling van werknemer, beëindiging van de detachering en opzegging van de service agreement. De universiteit hoorde werknemer, stelde hem op non-actief en diende aanvankelijk een ontbindingsverzoek in. Op 25 mei 2023 ontsloeg de universiteit werknemer op staande voet. Zij legde daaraan ten grondslag dat werknemer bij meerdere deelnemingen privébelangen of indirecte financiële belangen had gecreëerd, onder meer via leningen en winstdelingsafspraken, terwijl hij namens de valorisatievennootschappen bij transacties betrokken was. Ook zou hij onvoldoende transparant zijn geweest tegenover de raad van commissarissen en de universiteit, neveninkomsten niet correct hebben gemeld en tijdens een hoorgesprek geen volledige openheid hebben gegeven over zijn financiële belangen. Volgens de universiteit leverde dit, mede gezien eerdere kwesties, een dringende reden op. Werknemer betwistte dat er sprake was van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Hij voerde onder meer aan dat de universiteit en de raad van commissarissen van relevante transacties of afspraken wisten of daarmee hadden ingestemd, dat hij niet bewust informatie had verzwegen en dat het ontslag in elk geval niet onverwijld was gegeven. In eerste aanleg achtte de kantonrechter het ontslag op staande voet rechtsgeldig. In hoger beroep berust werknemer in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar verzoekt hij onder meer om een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt dat de gedragingen van werknemer inhoudelijk ernstig genoeg waren om een dringende reden te vormen. Uit de geldende cao-regels, beleidsuitgangspunten en gedragscode volgde dat werknemer nevenwerkzaamheden, neveninkomsten en privébelangen die konden raken aan de belangen van de universiteit of de valorisatievennootschappen moest melden en daarvoor toestemming moest vragen. Juist vanwege zijn positie als bestuurder en zijn rol bij valorisatie rustte op hem een zware verplichting tot transparantie en het vermijden van belangenverstrengeling. Het hof acht bewezen dat hij in meerdere kwesties economische of indirecte privébelangen had in deelnemingen waarmee hij uit hoofde van zijn functie bemoeienis had, zonder daarover voldoende openheid te geven. Ook had hij tijdens het hoorgesprek volledige opening van zaken moeten geven over financiële belangen en geldstromen.

Toch houdt het ontslag op staande voet geen stand. Volgens het hof heeft de universiteit niet voldaan aan het vereiste van onverwijldheid. De universiteit wist begin 2023 dat haar dochtervennootschappen nader onderzoek deden naar werknemer naar aanleiding van eerdere ernstige bevindingen. Als werkgeefster had zij zich toen actief moeten opstellen: zij had zelf onderzoek moeten doen of zich ten minste inhoudelijk en tussentijds op de hoogte moeten laten houden van de bevindingen. In plaats daarvan hield zij zich bewust afzijdig en wachtte zij af totdat de resultaten van het nadere onderzoek haar werden aangereikt. Daarmee handelde de universiteit onvoldoende voortvarend. Het ontslag was daarom niet rechtsgeldig, ook al waren er inhoudelijk dringende redenen.

Omdat het ontslag niet rechtsgeldig was, kent het hof aan werknemer een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging toe van € 31.162,71 bruto en een billijke vergoeding van € 21.000 bruto. De billijke vergoeding wordt beperkt, omdat het hof ervan uitgaat dat de arbeidsovereenkomst zonder het ontslag alsnog op korte termijn zou zijn ontbonden wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Om diezelfde reden heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding. Ook moet de universiteit de eerder verrekenende gefixeerde schadevergoeding van € 31.705,17 terugbetalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5197

Zaaknummer: 200.336.953

Rechters: A.E.F. Hillen, G.P. Oosterhoff en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: M.J. de Vries en E.L. Pasma

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet van clubmanager sportschool die teruggebrachte kleine fitness-step en vermoedelijk kapotte grote step voor haar hondenschool meenam – werkgever bewees geen diefstal en dringende reden.

Feiten

N-Joy exploiteert sportscholen, waaronder twee locaties in Bodegraven. Werkneemster was sinds 1 juni 2016 bij N-Joy in dienst als clubmanager, laatstelijk op de locatie Margrietstraat, tegen een salaris van € 2.535,25 bruto per maand exclusief vakantiegeld. Daarnaast exploiteerde zij een hondenschool. Op 20 februari 2025 nam werkneemster vanaf de locatie Doortocht twee fitness-steps mee: een kleine step en een grote step. Zij zette deze in haar auto, terwijl een collega de deur voor haar openhield. Het meenemen was zichtbaar op camerabeelden. De kleine step werd de volgende dag teruggebracht naar de locatie Doortocht. De grote step was later te zien op de Facebookpagina van de hondenschool van werkneemster. N-Joy ontsloeg werkneemster op 12 maart 2025 op staande voet en bevestigde dit schriftelijk op 13 maart 2025. Volgens N-Joy was sprake van diefstal: werkneemster zou willens en wetens, tegen de uitdrukkelijke wens van de directeur in, twee aan N-Joy toebehorende steps hebben meegenomen. Werkneemster verzocht de kantonrechter primair om vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair om een billijke vergoeding en transitievergoeding. N-Joy verzocht afwijzing van die verzoeken en vroeg voorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter vernietigde het ontslag op staande voet, omdat het niet onverwijld was gegeven, ontbond de arbeidsovereenkomst per 1 september 2025 en veroordeelde N-Joy tot betaling van de transitievergoeding. Volgens de kantonrechter was wel voldoende komen vast te staan dat werkneemster een of meer steps zonder toestemming had meegenomen, maar niet dat zij het oogmerk had om zich deze wederrechtelijk toe te eigenen. N-Joy stelt hoger beroep.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat de arbeidsovereenkomst inmiddels door ontbinding is geëindigd en dat in hoger beroep alleen nog de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet en het

recht op transitievergoeding voorliggen. Het hof beoordeelt eerst of er sprake was van een dringende reden. Omdat het hof oordeelt dat die dringende reden ontbreekt, komt het niet meer toe aan de vraag of het ontslag onverwijld is gegeven. Volgens het hof moet een ontslag op staande voet als ultimum remedium worden beoordeeld aan de hand van alle omstandigheden van het geval, waaronder de aard en ernst van de gedraging, de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en de duur en wijze van vervulling van het dienstverband. Werkneemster was negen jaar in dienst en N-Joy heeft onvoldoende onderbouwd dat er eerder problemen in de arbeidsrelatie zijn geweest. De gebeurtenissen rond de steps moesten daarom op zichzelf worden beoordeeld. Ten aanzien van de kleine step acht het hof van belang dat werkneemster heeft verklaard dat zij deze naar de andere locatie wilde brengen en dat zij de step de volgende dag heeft teruggebracht toen bleek dat deze op doortocht toch werd gebruikt. N-Joy heeft deze gang van zaken niet weersproken. Ook als vooraf toestemming had moeten worden gevraagd, rechtvaardigt deze uit eigen beweging gecorrigeerde gedraging volgens het hof geen ontslag op staande voet. Ten aanzien van de grote step staat centraal of deze kapot was en of toestemming nodig was om beschadigd materiaal mee te nemen. N-Joy stelde dat de step niet kapot was, maar leverde daarvoor onvoldoende bewijs. Daartegenover stond een verklaring van een collega dat de step beschadigd was, onder het stof stond en moest worden afgevoerd. Ook over de vraag of er toestemming vereist was, heeft N-Joy onvoldoende onderbouwd dat dit voor personeel duidelijk was. Verklaringen van collega's ondersteunden juist het standpunt van werkneemster dat kapot materiaal zonder expliciete toestemming werd afgevoerd of meegenomen. Bovendien nam werkneemster de step openlijk mee, in het zicht van camera's en in aanwezigheid van een collega, wat niet past bij bewust heimelijk handelen.

Het hof oordeelt daarom dat het meenemen van de kapotte step, hoewel het wenselijk was geweest dat werkneemster expliciet toestemming had gevraagd omdat de step eigendom van N-Joy bleef en zij deze voor haar hondenschool wilde gebruiken, onvoldoende is voor een dringende reden. Evenmin is komen vast te staan dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De transitievergoeding is daarom terecht toegekend. Het hoger beroep van N-Joy slaagt niet. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2625

Zaaknummer: 200.363.102/01

Rechters: M.T. Nijhuis, S.H.M. van der Heiden en P.S. Fluit

Advocaten: R.H. Steensma

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Niet is vast komen te staan dat de arbeidsovereenkomst - in tegenstelling tot hetgeen daarin stond vermeld - voor een kortere duur was aangegaan. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is op 3 juni 2025 in dienst getreden bij ITproposal. Er is een schriftelijke arbeidsovereenkomst ondertekend door beide partijen. In artikel 1 onder 4 van de arbeidsovereenkomst staat: *“De werknemer wordt aangenomen voor bepaalde tijd en het dienstverband zal van rechtswege eindigen op 28 Feb 2026 (...)”*. Op 2 december 2025 heeft werknemer per e-mail aan ITproposal het volgende bericht gestuurd: *“Tijdens onze eerste afspraken én volgens mij TWV [tewerkstellingsvergunning, ktr] is duidelijk aangegeven dat de werkperiode 6 maanden bedraagt. Toch staat in het contract dat mij – met aanzienlijke vertraging van ongeveer 25 dagen – werd overhandigd, een duur van 9 maanden vermeld. (...) Op basis van bovenstaande punten verzoek ik u om een officiële schriftelijke bevestiging dat mijn arbeidsovereenkomst per direct wordt beëindigd.”* Werknemer heeft na 2 december 2025 geen werkzaamheden meer verricht. ITproposal verzoekt om werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Het gaat in deze zaak allereerst om de vraag of partijen een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes of negen maanden zijn overeengekomen. ITproposal heeft haar stelling dat partijen een arbeidsovereenkomst voor de duur van negen maanden zijn overeengekomen, onderbouwd met de door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst. Dat is een onderhandse akte die dwingend bewijs oplevert. Daartegen staat wel tegenbewijs open, dat door werknemer moet worden geleverd. Werknemer geeft aan dat de arbeidsovereenkomst was overeengekomen voor de duur van zes maanden. Hetgeen hij in dat kader stelt, is echter naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd en/of volgt niet uit de gestelde feiten en omstandigheden. De vordering van ITproposal wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8247

Zaaknummer: 12083774 \ EA VERZ 26-134

Rechters: M. Wiltjer

Advocaten: J.C. van Norden

Wetsartikelen: 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering door bewindvoerder: werkgever heeft het loon rechtstreeks aan werknemer betaald, terwijl werknemer onder bewind stond en niet bevoegd was om deze betaling in ontvangst te nemen. Werkgever c.s. heeft dan ook niet bevrijdend betaald.

Feiten

Werkgever c.s. is exploitant van kermisattracties. Werknemer is onder bewind gesteld. Werknemer heeft in de periode van 1 juli 2024 tot en met 16 augustus 2024 gewerkt voor werkgever c.s. Werkgever c.s. heeft het salaris over de gewerkte periode rechtstreeks aan werknemer betaald. Op 11 februari 2026 heeft zijn bewindvoerder werkgever c.s. gesommeerd om het ten onrechte aan werknemer betaalde bedrag alsnog aan haar te betalen. Tot het moment van dagvaarden heeft werkgever c.s. niet betaald. De bewindvoerder vordert hoofdelijke veroordeling van werkgever c.s. tot betaling van loon, te vermeerderen met rente en kosten.

Oordeel

Tijdens het bewind komt het beheer over de onder bewind staande goederen niet toe aan de rechthebbende maar aan de bewindvoerder. Door het bewind was werknemer ook niet bevoegd om de betaling in ontvangst te nemen. Nu daadwerkelijk is betaald aan iemand die niet bevoegd was om deze betaling in ontvangst te nemen, leidt dit tot de vaststelling dat werkgever c.s. niet bevrijdend heeft betaald. Dat werkgever c.s. niet wist dat werknemer onder bewind stond, leidt niet tot een ander oordeel. Op grond van artikel 6:34 BW kan enkel sprake zijn van een bevrijdende betaling wanneer werkgever c.s. op redelijke gronden had mogen aannemen dat werknemer gerechtigd was om de betaling te ontvangen. Omdat het bewind van werknemer is ingeschreven in de openbare registers had werkgever c.s. kunnen weten dat werknemer niet gerechtigd was om de betaling te ontvangen. Dat betekent dat werkgever c.s. nog steeds een verplichting tot betaling van het loon heeft. De vordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:7667

Zaaknummer: 12165201 \ CV EXPL 26-1575

Rechters: K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk

Advocaten: E.D. van Tellingen

Wetsartikelen: 6:34 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid: dat affectieschade voor nabestaanden niet verzekerd is, leidt er niet toe dat de verzekering niet behoorlijk is.

Feiten

Op vrijdag 11 april 2025 is X dodelijk verongelukt. Het betrof een eenzijdig ongeval waarbij de auto frontaal op een boom is gereden. X was in dienst bij werkgeefster als directiechauffeur. Na afloop van een diner op donderdag 10 april 2025 heeft X een directielid en diens echtgenote afgezet in Zwolle. Vervolgens is hij vertrokken richting zijn woning en tijdens deze terugreis heeft het noodlottige ongeval plaatsgevonden. B is de dochter van X uit diens eerste huwelijk. B verzoekt de kantonrechter bij wijze van deelgeschil vast te stellen dat werkgeefster aansprakelijk is voor (de gevolgen van) het ongeval van 11 april 2025 en dat werkgeefster gehouden is de daaruit voor B voortvloeiende materiële en immateriële schade, althans affectieschade, te vergoeden. Aan het verzoek heeft B ten grondslag gelegd dat het aanzien van haar vader die dag, in die toestand, bij haar heeft geleid tot psychische klachten, nachtmerries, herbelevingen, verhoogde prikkelbaarheid en energiegebrek. B stelt zich op het standpunt dat werkgeefster aansprakelijk is voor de schade die zij lijdt als gevolg van het overlijden van haar vader. Zij baseert haar vordering op artikel 7:658 BW dan wel 7:611 BW.

Oordeel

Schending zorgplicht artikel 7:658 BW

De kantonrechter overweegt dat het gelet op de rittenregistratie en het ontbreken van andere aanwijzingen niet voor de hand ligt dat X op 10 april 2025 meer ritten (in een ander voertuig) heeft gemaakt dan zichtbaar is in de rittenregistratie, zoals B suggereert. De kantonrechter oordeelt dat de conclusie op basis van de gestelde feiten en omstandigheden is dat er op die dag (en nacht) geen sprake is geweest van overschrijding van de maximale diensttijd van 10 uur per dag door X. Andere gronden die moeten leiden tot schending van de zorgplicht door werkgeefster heeft B niet aangevoerd zodat aansprakelijkheid op deze grond moet worden afgewezen. Dit leidt tot de conclusie dat werkgeefster geen verwijt kan worden gemaakt ten aanzien van het ontstaan van het ongeval. Zij is dus niet aansprakelijk op grond van artikel 7:658 BW.

Behoorlijke verzekering in de zin van artikel 7:611 BW

B stelt dat werkgeefster in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld door geen behoorlijke verzekering te hebben afgesloten voor haar werknemers. Werkgeefster heeft een first party-verzekering, een zogeheten goed werkgeverschap-verzekering, afgesloten bij TVM. B heeft op deze verzekering inhoudelijk niet meer kritiek dan dat het feit dat affectieschade voor nabestaanden niet verzekerd is, ertoe leidt dat de verzekering niet behoorlijk is. De kantonrechter stelt bij de beoordeling voorop dat de verzekeringsplicht voortvloeit uit de zorgplicht die werkgevers jegens hun werknemers hebben en dat die verzekering niet alle mogelijke schade van een werknemer hoeft te dekken. Verder moet de verzekering in zijn geheel worden beoordeeld, niet op afzonderlijke onderdelen. De kantonrechter is met werkgeefster van oordeel dat uit de door partijen genoemde literatuur, onderzoeken en polissen niet kan worden afgeleid dat naar maatschappelijke opvattingen dekking voor affectieschade inmiddels de norm is geworden. Daarbij komt dat affectieschade anders van aard is dan schade bij een ongeval van werknemers zelf. Het wettelijke recht op vergoeding van affectieschade is daarvan een afgeleide en heeft in de eerste plaats tot doel erkenning te verschaffen van het door naasten ondervonden leed en in de tweede plaats om naasten een zekere genoegdoening te verschaffen. Werkgeefster is met haar goed werkgeverschap-verzekering, tegen de inhoud waarvan verder geen bezwaar is gemaakt, dus niet tekortgeschoten in haar verplichting om zorg te dragen voor een behoorlijke verzekering.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5107

Zaaknummer: 12183177 \ EJ VERZ 26-62

Rechters: U. van Houten

Advocaten: J.C. Braanker en M.M. Nijhuis

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. Switch/berusting in einde dienstverband. Beoordeling gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2025 in dienst bij werkgeefster in de functie van zelfstandig werkend kok, met een loon van € 2.983,59 bruto per maand, op basis van 38 uur per week. Op 21 maart 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. Hij heeft vanaf 1 augustus 2026 een nieuwe baan. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling de switch gemaakt en verzoekt de kantonrechter nu nog uitsluitend om een billijke vergoeding toe te kennen die gelijk is aan het (fictieve) salaris van 1 februari 2026 tot 1 augustus 2026 te vermeerderen met de wettelijke verhoging en rente, de buitengerechtelijke incassokosten en de proceskosten. Werkgeefster is niet in de procedure verschenen.

Oordeel

De dringende reden die is meegedeeld moet worden beoordeeld als werkweigering, zoals blijkt uit de e-mail van 21 maart 2026 van werkgeefster. Het verwijt dat werknemer treft, is dat hij drie dagen op rij niet is verschenen op het werk. Werknemer voert aan dat er geen sprake is van herhaaldelijke werkweigering en dat hij gegronde redenen had om niet op het werk te verschijnen omdat werkgeefster al enige tijd het salaris niet had uitbetaald. Daarnaast had hij werkgeefster medegedeeld dat hij zijn werkzaamheden opschortte zolang hij niet betaald kreeg. Ook stonden er in het rooster zodanig onrealistische roostertijden dat deze niet meer te beschouwen waren als redelijke instructies van werkgeefster. Van hem kon ook daarom niet verwacht worden hieraan te voldoen. Naar het oordeel van de kantonrechter is werkgeefster in de fout gegaan door zonder geldige reden het salaris niet uit te betalen. Werknemer kan en mag zich dan bedienen van het hem ten dienste staande middel van opschorting, dus de op hem rustende prestatie niet verrichten zolang de ander niet aan zijn verplichting voldoet. Dit betekent dat er geen legitieme reden was voor een ontslag op staande voet. Het handelen van werkgeefster kwalificeert als ernstig verwijtbaar. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris en vakantiegeld, de gefixeerde schadevergoeding, de

transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:7613

Zaaknummer: 12204464 \ AZ VERZ 26-71

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: J.H.J. Vleeshouwers

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

RECHTSPRAAK

Opzegging niet rechtsgeldig. Loonvordering, billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding toegewezen. Verstek.

Feiten

Werknemer is sinds 19 januari 2026 in dienst bij werkgever in de functie van allround medewerker met een loon van € 2.925 bruto per maand. Het betreft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden met een opzegtermijn van één maand. Op 12 februari 2026 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd. Werknemer verzoekt om toekenning van achterstallig loon en een billijke vergoeding. Tevens verzoekt hij werkgever te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Volgens werknemer is de opzegging niet rechtsgeldig. Werknemer heeft zich beschikbaar gesteld voor werk. Werkgever verschijnt niet in de procedure.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft gesloten met werknemer. De ingangsdatum is 19 januari 2026. Tussen partijen is geen proeftijd overeengekomen. Wel zijn partijen de mogelijkheid van een tussentijdse beëindiging overeengekomen met een opzegtermijn van één maand. Werkgever diende de opzegging schriftelijk vast te leggen. Vast staat ook dat werkgever op 12 februari 2026 werknemer via whatsapp heeft bericht dat de arbeidsovereenkomst per direct werd beëindigd. Werkgever heeft geen loon betaald, niet over de periode van 19 januari 2026 tot 12 februari 2026, noch nadien. De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van een vernietigbare opzegging. Ook als wordt aangenomen dat het Whatsappbericht als een schriftelijke kennisgeving kan worden beschouwd als bedoeld in de arbeidsovereenkomst, dan staat vast dat werkgever niet de wettelijke opzegtermijn in acht heeft genomen die tussen partijen was overeengekomen. Hoewel uit het handelen van werkgever zou kunnen worden begrepen dat de arbeidsovereenkomst zou zijn opgezegd wegens een dringende reden, dan blijkt dit op geen enkele wijze. Ook is niet gebleken van een situatie als bedoeld in een van de andere omstandigheden zoals weergegeven in artikel 7:681 BW, zodat van een geldige opzegging niet

is gebleken. Omdat werknemer berust in de vernietigbare opzegging heeft de kantonrechter, naast de toekenning van de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding, de hoogte van de billijke vergoeding vastgesteld op € 5.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6779

Zaaknummer: 12177757 \ AZ VERZ 26-59

Rechters: K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk

Advocaten: D.M.J.M.G. Cuijpers

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

RECHTSPRAAK

In kort geding wordt geoordeeld dat de loonstop ten onrechte is opgelegd. Loonvordering van werkneemster wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2017 bij werkgeefster in dienst getreden en is op 18 september 2025 arbeidsongeschikt geraakt, nadat zij tijdens een vergadering onwel was geworden. Met ingang van 23 april 2026 heeft werkgeefster het loon stopgezet omdat werkneemster onvoldoende zou meewerken aan haar re-integratie dan wel aan een werkhervatting. Werkneemster vindt dat niet terecht en vordert daarom in kort geding doorbetaling van haar loon. Uit de adviezen van de bedrijfsarts is niet gebleken dat de werkneemster verplicht was om haar werkzaamheden te hervatten of zelfs al aan zogenoemde "koffiemomenten" deel te nemen. Ook het UWV (deskundigenoordeel) concludeert op 16 juli 2026 nog dat werkneemster op 23 april 2026 niet geschikt was voor het uitvoeren van de bedongen arbeid en dat dit op de datum van het onderzoek nog steeds actueel is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de loonstop ten onrechte is opgelegd. Werkgeefster had werkneemster opgeroepen om weer op de werkvloer te verschijnen in het kader van re-integratie. Volgens de kantonrechter mocht werkneemster deze oproep begrijpen als een verzoek tot daadwerkelijke werkhervatting. De adviezen van de bedrijfsarts ondersteunden niet dat werkneemster verplicht was om al te starten met koffiemomenten of andere re-integratieactiviteiten. De kantonrechter betreft ook het deskundigenoordeel van het UWV in zijn beslissing en komt tot de conclusie dat een rechtsgeldige grond voor het opleggen van een loonstop ontbreekt. Werkgeefster wordt veroordeeld tot nabetaling van het ingehouden loon, doorbetaling van het maandloon, wettelijke verhoging van 50%, betaling achterstallige vakantietoeslag en onkostenvergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5554

Zaaknummer: 12269833 \ UV EXPL 26-147

Rechters: A.A.T. Werner

Advocaten: H.A.A. Voermans en M.C.G.M. van den Heuvel

Wetsartikelen: 6:96 BW, 6:119 BW, 7:625 BW en 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert in kort geding loondoorbetaling tijdens ziekte omdat werkgeefster niet meewerkt aan zijn re-integratie.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2024 bij werkgeefster in dienst als chauffeur. Werknemer stelt dat hij zich op 13 maart 2026 heeft ziekgemeld. Vanaf dat moment betaalde werkgeefster geen loon meer en ze heeft ook geen re-integratie opgestart. Werknemer vordert onder andere dat werkgeefster het achterstallige en toekomstige loon aan hem betaalt. Werkgeefster is het hier niet mee eens en stelt dat werknemer zich niet heeft ziekgemeld. Volgens haar heeft werknemer ontslag genomen en heeft hij daarna voor een ander bedrijf gewerkt.

Oordeel

Voor geldvorderingen in kort geding geldt dat de kantonrechter terughoudend moet zijn bij de toewijzing daarvan. De kantonrechter zal niet alleen moeten onderzoeken of het bestaan van een vordering van de eiser op de gedaagde voldoende aannemelijk is en of de eiser een spoedeisend belang heeft, maar neemt in de afweging van de belangen van partijen ook het risico van onmogelijkheid van terugbetaling mee. Tussen partijen lijken problemen te zijn ontstaan die verband houden met een wijziging van de arbeidsomstandigheden. Over de gang van zaken rond 13 maart 2026 verschillen partijen van mening. Werkgeefster stelt dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd omdat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en vervolgens ergens anders aan de slag is gegaan. Het is vaste rechtspraak dat een werkgever er alleen op mag vertrouwen dat een werknemer een einde aan de arbeidsovereenkomst wil maken als hij dat duidelijk en ondubbelzinnig verklaart. Werkgeefster heeft naar het oordeel van de kantonrechter niets aangevoerd waaruit kan worden opgemaakt dat werknemer op 13 maart 2026 de arbeidsovereenkomst duidelijk en ondubbelzinnig heeft opgezegd. Er zijn wel aanknopingspunten dat werknemer sinds 14 maart 2026 niet meer heeft gewerkt omdat hij ziek was. Hij heeft namelijk een UWV-formulier overgelegd waaruit blijkt dat hij zich op 13 maart 2026 heeft ziekgemeld bij het UWV. Werkgeefster betwist de arbeidsongeschiktheid. In dat geval moet de werknemer die een loonvordering bij de kantonrechter instelt, een deskundigenoordeel van het UWV meesturen met de dagvaarding. Dat heeft werknemer niet

gedaan, maar leidt in dit geval niet tot afwijzing of niet-ontvankelijkheid van de vordering. De kantonrechter mag namelijk in een kortgedingprocedure een vordering tot doorbetaling van loon tijdens ziekte toewijzen als een deskundigenverklaring ontbreekt. De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat werknemer arbeidsongeschikt is en dat werkneemster maandenlang de mogelijkheid en de verplichting heeft gehad de arbeidsongeschiktheid van werknemer te volgen en mee te werken aan re-integratie door een bedrijfsarts in te schakelen, waarvan zij geen gebruik heeft gemaakt. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig loon en tot inschakeling van de bedrijfsarts.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5556

Zaaknummer: 12279939 \ UV EXPL 26-153

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: E. Speijer en Y. Kurt

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:611 BW, 7:625 BW, 7:629a BW en 14 en 14a Arbeidsomstandighedenwet

RECHTSPRAAK

Werknemer die zelf ontslag op staande voet neemt, is niet-ontvankelijk in zijn verzoek om toekenning van de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is op 22 maart 2021 in dienst getreden bij werkgeefster. Zijn loon bedraagt € 3.664,76 bruto per maand. Op 2 november 2023 heeft werknemer op staande voet ontslag genomen, omdat hij op 30 oktober 2023 tijdens een gesprek door werkgeefster zou zijn geïntimideerd waarbij er sprake zou zijn van grensoverschrijdend gedrag. Werkgeefster was ontevreden over de houding en prestaties van werknemer en stelde hem voor de keuze: beëindiging met wederzijds goedvinden per 1 januari 2024 dan wel een verbetertraject ingaan. Werknemer is vervolgens enige tijd uit de running. Op 23 april 2026 heeft de gemachtigde van werknemer een verzoekschrift ingediend met daarin onder meer het verzoek om toekenning van een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en achterstallig loon. Werkgeefster stelt dat werknemer niet-ontvankelijk is wegens het te laat indienen van het verzoekschrift en verzoekt onder meer werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Vervaltermijnen overschreden, zowel door werknemer als door werkgeefster

Het verzoek van werknemer om toekenning van de gefixeerde schadevergoeding en toekenning van een transitievergoeding wordt afgewezen, omdat voor een verzoek om een gefixeerde schadevergoeding een vervaltermijn van twee maanden geldt en voor een verzoek om een transitievergoeding een vervaltermijn van drie maanden. Ook voor werkgeefster geldt dat het verzoek om toekenning van de gefixeerde schadevergoeding niet binnen de vervaltermijn is ingediend.

Dringende reden ontbreekt

De kantonrechter heeft aan de hand van een geluidsopname het gesprek van 30 oktober 2023

beluisterd en komt tot het oordeel dat het gesprek weliswaar onaangenaam en emotioneel was, maar dat er geen sprake was van een bedreiging of intimidatie die het ontslag op staande voet door werknemer rechtvaardigde. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst dan ook onregelmatig opgezegd en is daardoor een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Een deel van deze vergoeding heeft werkgeefster destijds verrekend met de eindafrekening. Ten aanzien van het restant van de gefixeerde schadevergoeding is werkgeefster wegens het te laat indienen van het verzoek niet-ontvankelijk.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5589

Zaaknummer: 12204557 \ UE VERZ 26-175

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: D. Rezaie en C.M. Sellmeijer

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 en 7:678 BW, 7:681 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding van € 12.500 toegekend aan senior jeugdzorgwerker na onterecht ontslag op staande voet in verband met onregelmatigheden met kassabonnen en reiskostendeclaraties.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2017 in dienst getreden bij Stichting Levvel (hierna: Levvel) in de functie van senior jeugdzorgwerker. Levvel richt zich met name op kinderen, jongeren en (pleeg)gezinnen bij wie eerdere hulp onvoldoende heeft geholpen. Levvel heeft meerdere woongroepen, waar jongeren in de leeftijd van 11 tot 17 jaar tijdelijk verblijven indien thuis wonen niet mogelijk is. De jeugdzorgwerkers doen ook boodschappen ten behoeve van de Woongroep. Daartoe zijn er op de groep twee pinpassen en een kluis met contant geld aanwezig. Medewerkers moeten de kassabonnen van de aankopen, leesbaar en voorzien van een duidelijke omschrijving, via een telefoon op de Woongroep invoeren in de app van het systeem SpendCloud. Op 18 februari 2026 heeft Levvel een melding ontvangen van mogelijke onregelmatigheden in de verwerking van ingediende kassabonnen. Naar aanleiding van deze melding is Levvel een onderzoek begonnen. Werknemer is geconfronteerd met de geconstateerde onregelmatigheden. Hij heeft tijdens dit gesprek ontkend iets met de onregelmatigheden in de kassabonnen te maken te hebben gehad. Wel heeft hij toegegeven dat er in de reiskostendeclaraties kennelijk af en toe iets fout is gegaan. Op 6 maart 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt, primair, vernietiging van het ontslag op staande voet. Ter zitting heeft hij berust in het ontslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat voor wat betreft de door Levvel gestelde fraude met de bonnen, de door haar daartoe gestelde feiten onvoldoende zijn komen vast te staan. Uitgangspunt is dat Levvel werknemer in de ontslagbrief heeft verweten dat hij herhaaldelijk *geen kassabonnen heeft ingediend dan wel bonnetjes heeft ingediend die niet aan de afspraken voldoen*. In het licht van het verweer van werknemer dat er tijdens zijn diensten ook ten minste één andere jeugdwerker op de groep stond en dus aan de hand van de geüploade bonnen niet kan worden vastgesteld wie boodschappen heeft gedaan,

heeft Levvel niet aangetoond welke (onjuiste) bonnen uitsluitend betrekking hebben op het handelen van werknemer. Dat geldt ook voor het herhaaldelijk ontbreken van bonnen. Voor zover dat al wel het geval is, geldt dat werknemer heeft uitgelegd waarom een bon ontbrak of waarom de ingediende bon niet aan de afspraken voldeed. Niet alleen zijn de door Levvel gestelde feiten onvoldoende vast komen te staan, de gestelde feiten rechtvaardigen in het licht van hetgeen werknemer daarover heeft aangevoerd, ook geen ontslag op staande voet. Er is geen sprake van een duidelijke normschending die zonder meer aan werknemer kan worden toegerekend. Bovendien geldt dat werknemer voor de gevolgen van de door Levvel gestelde normschending niet voldoende duidelijk door Levvel is gewaarschuwd. Van een 'zerotolerancebeleid' met betrekking tot het niet correct uploaden van de kassabonnen is niet gebleken. Het is duidelijk dat werknemer niet heeft gehandeld in overeenstemming met het mobiliteitsbeleid van Levvel. Dat wil echter nog niet zeggen dat dit handelen dus frauduleus (opzettelijk misleidend) is. Levvel heeft de verantwoordelijkheid voor de juistheid van de reiskostendeclaraties in belangrijke mate bij werknemer neergelegd. Daar waar werknemer voorheen een vaste reiskostenvergoeding kreeg, moet hij nu voor iedere rit verantwoording afleggen, waarbij hij dus achteraf per dag aan de hand van zijn agenda moet terughalen welke reis hij heeft gemaakt. Deze werkzaamheden vormen geen onderdeel van de kerntaken van zijn functie. Het verwerken van reiskostendeclaraties is een administratieve neventaak waarbij het maken van fouten (zeker in de hectiek van het dagelijkse werk) menselijk en voorstelbaar is. Het handelen kan ook als slordigheid of laksheid gekwalificeerd kan worden en vormt geen dringende reden. De kantonrechter volgt werknemer in zijn stelling dat er aanleiding bestaat om aan te nemen dat hij in ieder geval nog één jaar bij Levvel in dienst had kunnen blijven. Gelet op de huidige arbeidsmarkt, zijn ervaring en het arbeidsverleden van werknemer, is aannemelijk dat hij binnen korte tijd in staat zal zijn om een andere (vergelijkbare) baan te vinden. Daarmee zal hij naar verwachting in ieder geval 80% van zijn huidige salaris kunnen verdienen. Dat het tot op heden nog niet is gelukt om een andere baan te vinden, lijkt voornamelijk aan zijn persoonlijke omstandigheden te liggen (hij is herstellende van een dubbele nekhernia). De omstandigheid dat Levvel bij het ontslag op staande voet geen rekening heeft gehouden met deze (haar welbekende) medische situatie van werknemer, zal worden meegenomen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding. Verder wordt overwogen dat Levvel een non-profitorganisatie is die grotendeels door gemeenschapsgeld wordt gefinancierd. Bovenstaande uitgangspunten leiden ertoe dat de kantonrechter aan werknemer een billijke vergoeding toekent van € 12.500 bruto. De transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding worden toegewezen. Levvel wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:9597

Zaaknummer: K/4102/12215109

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: mr. D. Swildens, mr. D. Wesselmans en mr. J.B. Bakker

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

RECHTSPRAAK

Regelrechter, verstekvonnis. Loonvordering werknemer toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 16 augustus 2025 in dienst getreden bij Allsafe Group B.V. (hierna: Allsafe) en per 16 september 2025 weer uit dienst getreden. Werknemer heeft in die periode 48 uur gewerkt op basis van een oproepovereenkomst, terwijl slechts 24 uur betaald zou zijn. Allsafe heeft het gevorderde niet betwist en heeft aangegeven bereid te zijn de vordering te voldoen.

Oordeel

De regelrechter oordeelt als volgt. Allsafe is, hoewel daartoe opgeroepen, niet op de mondelinge behandeling verschenen zodat de regelrechter daar de gevolgtrekking aan zal verbinden die hij geraden acht. Gelet op hetgeen werknemer op het aanvraagformulier met de bijgevoegde stukken en de toelichting op de mondelinge behandeling heeft aangevoerd en aangezien Allsafe de vordering niet inhoudelijk heeft betwist, zal deze worden toegewezen zoals is gevorderd. Allsafe wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:7215

Zaaknummer: 12046669 RR26-1

Rechters: N.J.C. van Spronsen

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Medewerker servicedesk ICT van de gemeente Doetinchem verduistert tientallen laptops en tablets. Gefixeerde schadevergoeding toegewezen aan de gemeente, onderzoekskosten gematigd toegewezen, evenals volledige schadevergoeding in verband met verdwenen apparatuur.

Feiten

Werknemer is per 17 februari 2025 in dienst getreden bij de gemeente Doetinchem (hierna: de gemeente) in de functie van medewerker servicedesk ICT. Op 5 februari 2026 heeft de gemeente een controle uitgevoerd door middel van een voorraadtelling met betrekking tot de aanwezige gebruikersapparatuur. Daaruit bleek dat er een aantal Microsoft Surfaces en HP-laptops ontbraken. Met werknemer en diens collega's is deze situatie besproken. Vervolgens heeft Hoffmann Bedrijfsrecherche B.V. (hierna: Hoffmann) een onderzoek uitgevoerd. Werknemer heeft in gesprek met Hoffmann toegegeven tientallen Surfaces (tablets) te hebben meegenomen en te hebben verkocht via Marktplaats. Op 4 maart 2026, de dag van het gesprek met Hoffmann, is werknemer op staande voet ontslagen. In de nasleep van het ontslag bleek dat meerdere partijen die Surfaces en laptops bij werknemer hadden besteld, deze nooit geleverd hadden gekregen. De gemeente verzoekt een verklaring voor recht dat de gefixeerde schadevergoeding rechtsgeldig met de eindafrekening is verrekend, veroordeling van werknemer tot het betalen van de gefixeerde schadevergoeding én werknemer te veroordelen tot het betalen van de onderzoekskosten van Hoffmann, advocaatkosten en een schadevergoeding van ruim € 43.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het restant aan gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. Voor matiging is geen aanleiding. Vooropgesteld wordt dat terughoudendheid moet worden betracht bij de beoordeling van een beroep op de derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid. De door werknemer aangevoerde omstandigheden leiden niet tot de conclusie dat toewijzing van de gevorderde gefixeerde schadevergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is of anderszins onbillijk is. De financiële problemen van werknemer bestonden namelijk al ten tijde van de door hem verrichte

gedragingen en hebben bovendien geen betrekking op de arbeidsrelatie met de gemeente. Ook heeft werknemer tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat de 'schone lei' in het kader van het minnelijke schuldsaneringstraject inmiddels toch is verleend. Dat werknemer mogelijk door de uitkomst in deze procedure opnieuw in de financiële problemen zal geraken, maakt het voorgaande niet anders. De nevenverzoeken van de gemeente houden, in het licht van artikel 7:686a lid 3 BW, volgens de kantonrechter verband met het einde van de arbeidsovereenkomst en zullen daarom inhoudelijk worden beoordeeld. Overwogen wordt dat de gemeente in redelijkheid kon overgaan tot het laten verrichten van (extern) onderzoek naar de ontbrekende apparatuur. Zij is eerst zelf op zoek gegaan naar de ontbrekende apparatuur en vervolgens heeft in groepsverband een gesprek plaatsgevonden met de werknemers van de afdeling waar werknemer werkzaam was. Werknemer heeft zowel aan de zoektocht als het gesprek deelgenomen en heeft, hoewel hij daartoe wel de mogelijkheid had, niet opgebiecht dat hij verantwoordelijk was voor het ontbreken van de apparatuur. Pas daarna heeft de gemeente een extern onderzoek laten verrichten waaruit de omvang van de schade duidelijk werd. Ten aanzien van de hoogte van de kosten is de kantonrechter van oordeel dat een deel daarvan niet redelijk is. Niet gesteld of gebleken is dat (en welke) handelingen een bijzondere expertise vergen die het uurtarief van ca. € 250 rechtvaardigen. Het gedeelte dat de gemeente meer heeft betaald aan Hoffmann dan € 150 per uur hoeft niet voor rekening van werknemer behoeft te komen; er wordt € 10.428,22 aan onderzoekskosten toegewezen. De advocaatkosten van de gemeente zien op de advisering over het ontslag op staande voet, het opstellen van de ontslagbrief en het daaropvolgende verhaal van de schade. Deze zijn volgens de kantonrechter niet meer redelijkerwijs toe te rekenen aan de gedragingen van werknemer, ze staan in een te ver verwijderd verband van de gedragingen van werknemer om voor vergoeding in aanmerking te komen. De schade vanwege de verdwenen apparatuur is een rechtstreeks gevolg van de handelingen van werknemer. Op het door de gemeente overgelegde overzicht van ontbrekende apparaten staan dertig laptops die een schadebedrag van € 36.606,99 vertegenwoordigen. Daarnaast rekent de gemeente nog een bedrag van € 6.817,08 aan schade. De kantonrechter ziet niet in op welke (rechts)grond het toe te wijzen bedrag zou moeten of kunnen worden gematigd. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van € 43.424,07 aan schadevergoeding vanwege de ontbrekende apparatuur en hij wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6316

Zaaknummer: 12212626 \ HA VERZ 26-27

Rechters: I.C.J.I.M. van Dorp

Advocaten: J.C.M. de Roover en J. Zeegers

Wetsartikelen: 7:677 lid 2 BW, 7:677 lid 2 en 7:686a lid 3 BW