

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 36, 2026

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, mr. O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijdsen, mr. M. Barendregt, mr. S.C. Frinking, mr. 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 Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:2411 01-09-2026

Het hof oordeelt evenals de kantonrechter dat werknemer de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd en dat hij recht heeft op loon tot het einde van het dienstverband.

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:2421 01-09-2026

Het hof wijst de incidentele vordering van ex-werknemers tot schorsing uitvoering veroordeling tot overleggen administratie en gegevens af; diezelfde vordering is al ex artikel 438 lid 2 Rv beoordeeld terwijl nieuwe feiten of omstandigheden ontbreken.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:5660 01-09-2026

Ex-werknemer die na detachering interne documenten op zijn iPad en mogelijk Surface had staan, moet meewerken aan inzage in de Nederlandse forensische kopie – het hof beperkt inzage wel tot gerichte zoektermen en toezicht door deurwaarder en Digijuris.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2653 25-08-2026

Werkgeefster is op grond van de basispensioenregeling – waarin de PMT-pensioenregeling vrijwillig wordt gevolgd – niet gehouden de door PMT doorgevoerde indexering aan werknemer toe te kennen, nu zij de eerder door PMT toegepaste kortingen mocht inlopen.

Rechtbank

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:6365 04-09-2026

Verzochte billijke vergoeding vanwege beweerdelijk ernstig verwijtbaar niet verlengen arbeidsovereenkomst afgewezen. Geen sprake van klokkenluidersmeldingen;

discriminatie of anderzijds verwijtbaar handelen werkgever onvoldoende concreet en niet aannemelijk.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:25327 02-09-2026

Verzoek tot ontbinding op e-, g-, d- en i-grond afgewezen, nadat werknemer zijn broer, de Gevolmachtigde Minister van Curaçao, beschuldigde van corruptie.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:10620 28-08-2026

Vordering tot inzage stukken met betrekking tot pensioen afgewezen. Werknemer heeft onvoldoende belang bij de gevraagde stukken en het staat niet vast dat gedaagden de stukken nog hebben.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:10250 28-08-2026

Arbeidsongeschikte ambulancechauffeur die na herplaatsing als medisch facilitair medewerker minder verdient, behoudt op grond van de cao Ambulancezorg recht op de CAR UWO-loongarantie in plaats van de cao-afbouwregeling.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8666 27-08-2026

Geen recht op loonsverhoging, omdat niet is komen vast te staan dat werkgever en werknemer daarover overeenstemming hebben bereikt.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5213 27-08-2026

Werkgever wordt bij verstek in kort geding veroordeeld tot de betaling van achterstallig loon aan werknemster.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:10877 26-08-2026

Werkneemster heeft ingestemd met vrijstelling van werk zonder loon en finale kwijting. De wettelijke bedenkttermijn is niet van toepassing omdat de arbeidsovereenkomst al van rechtswege zou eindigen.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:6057 26-08-2026

Metaalkanjers B.V. kan niet bewijzen dat de wederpartij een betrokkene in dienst heeft genomen, en kan geen aanspraak maken op bemiddelingsvergoeding en contractuele boete van wederpartij. Afwijzing van de vordering.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:10884 25-08-2026

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de h-grond omdat werkneemster zonder VGB en Schipholpas haar werkzaamheden niet kan verrichten en herplaatsing niet mogelijk is.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8581 25-08-2026

Ontbinding wegens schending re-integratieverplichtingen strandt op ontbreken deskundigenoordeel UWV. Arbeidsovereenkomst toch ontbonden wegens een zelfstandig daarvan ontstane ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6126 24-08-2026

Ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven. Werkgeefster wist al (veel) langer dat werknemer Apk-keuringen verrichtte en auto's afmeldde. Geen billijke vergoeding toegekend.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:6747 24-08-2026

Uitzendbureau en inlener zijn hoofdelijk aansprakelijk voor bedrijfsongeval met een elektrische stapelaar.

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:3713 21-08-2026

Betalingsonmacht ontslaat werkgeefster niet van de verplichting om het salaris te betalen. Loonvordering in kort geding toegewezen.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:8255 21-08-2026

Opzegverbod wegens ziekte staat in de weg aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond. Alhoewel werknemer zich heeft ziekgemeld nadat het verzoek tot het verlenen van een ontslagvergunning was ingediend bij het UWV, was hij voorafgaand al arbeidsongeschikt.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5245 20-08-2026

Voormalig uitzendkracht verzoekt na afloop van de arbeidsovereenkomst betaling van een transitievergoeding, achterstallig salaris, vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6033 20-08-2026

Arbeidsovereenkomst statutair bestuurder is rechtsgeldig geëindigd wegens een onoverbrugbaar verschil van inzicht over de invulling van de bestuurdersrol (h-grond). Ondanks ernstig verwijtbaar handelen werkgever geen billijke vergoeding.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6014 19-08-2026

Werkgever mag de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd beëindigen, ook wanneer werknemer nog weinig gelegenheid heeft gehad zich te bewijzen, tenzij sprake is van misbruik van bevoegdheid/verboden discriminatie, waarvan niet is gebleken.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6018 19-08-2026

Werkgever valt onder verplichtstelling van Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn, omdat hij zich bezighoudt met (bemiddeling bij) gastouderopvang en daarmee kwalificeert als 'werkgever in de kinderopvang'.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:8659 19-08-2026

Werkgever mag de kosten van een rechercheonderzoek verhalen op een zieke werknemer die verzweeg dat hij elders werkzaamheden verrichtte, maar kan het tijdens ziekte doorbetaalde loon niet terugvorderen.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:6743 19-08-2026

Kort geding. Arbeidsomvang bij arbeidsongeschiktheid. Op grond van de Cao voor Uitzendkrachten van de ABU wordt gekeken naar de verloonde uren in de dertien weken voorafgaand aan de ziekmelding. Loonvordering gedeeltelijk toegewezen.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5238 18-08-2026

Werkneemsters zijn ten onrechte op staande voet ontslagen. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en wordt veroordeeld tot betaling van verschillende vergoedingen. Verstek.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:23390 18-08-2026

Arbeidsovereenkomst van wetenschappelijk directeur van wetenschappelijk bureau van politieke partij wordt ontbonden op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding na afwijzing reorganisatieontslag door UWV.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5229 18-08-2026

Loonvordering strandt op eigen keuze: werknemer had voorafgaand aan zijn ziekmelding al bewust onbetaald verlof opgenomen.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5223 17-08-2026

Werkgever wordt bij verstek veroordeeld tot de betaling van achterstallig loon aan werknemer die zijn vordering onderbouwt met een eigen urenregistratie en bewijs van afspraken met cliënten.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:6740 14-08-2026

De feiten die noodzakelijk zijn om te beoordelen of werkgeefster heeft voldaan aan de op haar rustende zorgplicht van artikel 7:658 BW, staan niet vast. Het geschil is daarom niet geschikt voor behandeling in een deelgeschilprocedure.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:7959 12-08-2026

Verklaring voor recht dat tussen BBL-student en de praktijk biedende organisatie sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst. Gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding toegewezen.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:7774 12-08-2026

Werkgever die door gebrekkige communicatie onvoldoende duidelijk heeft gemaakt dat er sprake is van onverschuldigde loonbetaling, kan het te veel betaalde loon terugvorderen, maar heeft geen recht op overige kosten.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:8227 12-08-2026

Opzegverbod wegens ziekte staat niet in de weg aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:23108 11-08-2026

Geschil over verblijf van werknemer op Bonaire tijdens ziekte. Per de datum van de mondelinge behandeling bestaat geen grond meer voor werkgever om de loonstop te handhaven, omdat werknemer toen de door werkgever verzochte onderbouwing van zijn medische behandeling in Bonaire heeft gegeven.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:23160 11-08-2026

Jaarcontract wordt niet verlengd wegens frequent ziekteverzuim. Er sprake is van een chronische ziekte. De Staat handelt ernstig verwijtbaar. Toekenning billijke vergoeding.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:23386 11-08-2026

Werknemer heeft onrechtmatig gehandeld door zonder toestemming of medeweten van werkgever (een fiscale dienstverlener) haar vergunningen, systeemtoegang en btw-nummer te gebruiken om 1.126 inklaringen in te voeren in het systeem van de Douane ten behoeve van een andere, mede door werknemer zelf opgerichte bv.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8593 04-08-2026

Fusion Trade Netherlands B.V. slaagt niet in de stelling dat de collectieve overstap van negen werknemers verboden 'ronselen' of misbruik van bedrijfsgeheimen oplevert. In enkele zaken wordt wel overtreding van het relatiebeding geconstateerd. Dat Chip 1 Exchange NL B.V. zich schuldig heeft gemaakt aan onrechtmatige concurrentie is niet komen vast te staan.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8588 04-08-2026

Werknemer veroordeeld tot terugbetaling beëindigingsvergoeding door dwaling werkgeefster bij beëindigingsovereenkomst die werd gesloten terwijl werknemer plannen had met groep collega's naar de concurrent te gaan. Boete wegens schending relatiebeding toegewezen.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:7359 03-08-2026

Werkneemster die de vervaltermijn voor het aanvechten van een ontslag overschrijdt, verliest daarmee aanspraken op vernietiging van het ontslag en daaraan gekoppelde vergoedingen.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:11091 03-08-2026

Ontbinding op de g-grond wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De nieuwe bonusregeling is rechtsgeldig en de gemiddelde bonus moet tijdens situatieve arbeidsongeschiktheid worden doorbetaald.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:6684 21-07-2026

Teamleider die hotel liet denken dat werkgever zou betalen, zijn tijdelijke verblijf dicht bij het werk verzwegen en geld leende van een ondergeschikte, handelde verwijtbaar maar niet ontslagwaardig: ontslag op staande voet houdt geen stand.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:6746 26-06-2026

Atypische afwezigheid vraagt om nader onderzoek, niet direct om ontslag op staande voet. Werkgeefster greep te snel naar het zwaarste middel; achter het gedrag van werknemer bleek een psychose te zitten.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:10668 03-06-2026

Kritische referentie van voormalig werkgeefster is niet onrechtmatig. De referentie gaf naar waarheid haar visie op het functioneren en de integriteit van werknemer weer, ook al heeft zij deze later op verzoek van werknemer gecorrigeerd.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:10944 28-05-2026

Anonieme meldingen over grensoverschrijdend gedrag van een directeur-bestuurder van een stichting. In kort geding verzoekt de directeur stopzetting persoonsgericht onderzoek.

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2020:7005 27-10-2020

Kort geding. Artikel 7:653 lid 5 (oud) BW. Schorsing concurrentiebeding afgewezen. Geen gewichtig belang bij volgens werknemer 'aanzienlijke verbetering in salaris':

maandsalaris van € 8.250 bij de concurrent blijkt slechts een paar honderd euro meer te zijn.

RECHTSPRAAK

Atypische afwezigheid vraagt om nader onderzoek, niet direct om ontslag op staande voet. Werkgeefster greep te snel naar het zwaarste middel; achter het gedrag van werknemer bleek een psychose te zitten.

Feiten

Werknemer is sinds juni 2025 als teamleider in dienst bij werkgeefster en was daarvoor al eerder bij haar werkzaam. Partijen spreken af dat werknemer per 2 februari 2026 tijdelijk op de vestiging in Rotterdam gaat werken. Op die dag verschijnt hij zonder bericht niet en is hij onbereikbaar. Werkgeefster sommeert hem diezelfde dag om uiterlijk de volgende dag contact op te nemen en op het werk te verschijnen, bij gebreke waarvan ontslag op staande voet volgt. Als een reactie uitblijft, ontslaat werkgeefster hem op 3 februari 2026 op staande voet wegens ongeoorloofde afwezigheid. Achteraf blijkt dat werknemer op dat moment een psychose doormaakte, waardoor hij het contact had verbroken en naar het buitenland was vertrokken. De bewindvoerder van werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag en doorbetaling van het loon. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijk om ontbinding op de e-, h- of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Werknemer had steeds naar behoren gefunctioneerd en had tot de geplande overplaatsing goed contact met werkgeefster. Zijn plotselinge afwezigheid en onbereikbaarheid waren daarom atypisch en hadden voor werkgeefster aanleiding moeten zijn nader onderzoek te doen. Door vrijwel direct met ontslag op staande voet te dreigen en dit een dag later uit te voeren, heeft zij te snel naar het zwaarste arbeidsrechtelijke middel gegrepen. Zij heeft onvoldoende toegelicht waarom een minder vergaande maatregel niet volstond en bovendien staat niet vast dat de waarschuwing werknemer heeft bereikt. Dat werkgeefster niet wist dat werknemer een psychose doormaakte en vanwege wanen naar het buitenland was vertrokken, maakt dit niet anders. Juist omdat de oorzaak van zijn ongebruikelijke gedrag onbekend was, mocht van haar meer zorgvuldigheid en nader onderzoek worden verwacht. Ook het voorwaardelijke ontbindingsverzoek wordt afgewezen. De psychose lag ten grondslag aan het verbreken van het contact en het vertrek naar het buitenland, zodat werknemer daarvan onvoldoende een

verwijt kan worden gemaakt voor ontbinding op de e-grond. De door werkgeefster gestelde veiligheidsrisico's bij terugkeer zijn niet met objectieve medische gegevens onderbouwd en berusten grotendeels op hypothetische scenario's, zodat ook de h-grond niet voldragen is. Evenmin bestaat grond voor ontbinding op de i-grond. De arbeidsovereenkomst blijft in stand en werkgeefster moet het achterstallige loon met wettelijke verhoging en rente betalen. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 26-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6746

Zaaknummer: 12155185 \ HA VERZ 26-58

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: A.O.C.A. van Schravendijk en J.G. Mahn

Wetsartikelen: 7:678 lid 2 BW, 7:677 lid 1 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens schending re-integratieverplichtingen strandt op ontbreken deskundigenoordeel UWV. Arbeidsovereenkomst toch ontbonden wegens een zelfstandig daarvan ontstane ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is sinds 2019 werkzaam bij gemeente Amsterdam. Na een incident tijdens een teambuildingsbijeenkomst in september 2022, waarbij een collega haar volgens werkneemster ongevraagd een tongzoen geeft, doet zij een melding bij Bureau Integriteit en aangifte bij de politie. Beide meldingen leiden niet tot nader onderzoek of vervolging. Werkneemster meldt zich in januari 2023 ziek en verschillende re-integratiepogingen binnen en buiten de gemeente lopen vervolgens vast. De bedrijfsarts oordeelt dat vooral sprake is van een arbeidsconflict en adviseert mediation, maar ook mediation komt niet van de grond. Werkneemster verschijnt herhaaldelijk niet op gesprekken en afspraken over haar re-integratie, waarna de gemeente haar loon stopzet. Zij stelt dat zij door de houding van de gemeente ziek is geworden en het daarom niet kan opbrengen om naar de afspraken te gaan. De gemeente verzoekt ontbinding primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op de i-grond. Volgens de gemeente heeft werkneemster ernstig verwijtbaar gehandeld door niet mee te werken aan haar re-integratie en heeft zij daarom geen recht op een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De ontbinding wordt afgewezen wegens het niet nakomen van re-integratieverplichtingen, omdat de gemeente geen deskundigenoordeel van het UWV over heeft gelegd en niet is gebleken dat dit redelijkerwijs niet van haar kon worden gevergd. Dezelfde feiten kunnen niet alsnog aan de g-grond ten grondslag worden gelegd, omdat daarmee de wettelijke waarborg van het deskundigenoordeel zou worden doorkruist. De arbeidsovereenkomst wordt wel op de g-grond ontbonden, omdat de arbeidsverhouding om een andere reden ernstig en duurzaam is verstoord. Werkneemster voelt zich bij de afhandeling van haar melding over het incident met haar collega niet gehoord en gesteund

door de gemeente en beide partijen willen niet meer met elkaar verder. Een vruchtbare samenwerking is niet meer denkbaar en herplaatsing ligt niet in de rede. Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet meer, omdat werkneemster al meer dan twee jaar ziek is. Ook als dit nog zou gelden, zou ontbinding volgen omdat beëindiging in haar belang is. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster is geen sprake. Hoewel werkneemster herhaaldelijk redelijke instructies niet heeft opgevolgd, kan zonder deskundigenoordeel niet worden vastgesteld dat zij structureel haar re-integratieverplichtingen heeft veronachtzaamd. Evenmin is gebleken van ernstig verwijtbaar handelen bij het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 oktober 2026 ontbonden met behoud van de transitievergoeding. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8581

Zaaknummer: 12198824 \ EA VERZ 26-478

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: A.P. van den Broek-Darsan

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:671b lid 5 BW en 7:669 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Kritische referentie van voormalig werkgeefster is niet onrechtmatig. De referentie gaf naar waarheid haar visie op het functioneren en de integriteit van werknemer weer, ook al heeft zij deze later op verzoek van werknemer gecorrigeerd.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2023 bij werkgeefster in dienst getreden en binnen een maand in de proeftijd ontslagen. In december 2024 vraagt hij werkgeefster om een referentie voor een functie bij Rabobank. Werkgeefster antwoordt dat werknemer niet naar tevredenheid heeft gefunctioneerd en dat zij niet zeker is van zijn inzet en integriteit. Hierdoor kan werknemer de functie bij Rabobank niet vervullen. Op zijn verzoek stuurt werkgeefster later een corrigerende e-mail waarin zij vermeldt dat het negatieve antwoord over zijn betrouwbaarheid en integriteit een fout was en dat werknemer professioneel en ethisch verantwoord heeft gehandeld. Werknemer krijgt de functie desondanks niet en vordert vergoeding van zijn inkomensschade en overige kosten. Werkgeefster betwist dat zij onrechtmatig heeft gehandeld en stelt dat de verstrekte referentie haar daadwerkelijke visie op het functioneren, de inzet en integriteit van werknemer weergaf.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster niet onrechtmatig heeft gehandeld. Zij heeft in de referentie haar visie op werknemer weergegeven en voldoende toegelicht waarop deze was gebaseerd. De twijfel over zijn inzet hield verband met eerder vertrekken en geringe betrokkenheid bij collega's; de twijfel over zijn integriteit met het tijdens de proeftijd aanschaffen en declareren van een OV-jaarabonnement, terwijl was meegedeeld dat dit pas na de proeftijd de bedoeling was. Dat werkgeefster later een corrigerende e-mail heeft gestuurd om werknemer te helpen, maakt de eerdere referentie niet onwaar of onrechtmatig. Daarbij heeft werknemer zelf het risico van een kritische referentie genomen door deze te vragen van een werkgeefster die hem tijdens de proeftijd had ontslagen en met wie volgens hem geen klik bestond. Werkgeefster heeft evenmin onrechtmatig gehandeld door hem niet te waarschuwen of van het verstrekken van de referentie af te zien. De vorderingen van werknemer worden

afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:10668

Zaaknummer: 11698124 CV EXPL 25-11454

Rechters: J.W. Langeler

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer veroordeeld tot terugbetaling beëindigingsvergoeding door dwaling werkgeefster bij beëindigingsovereenkomst die werd gesloten terwijl werknemer plannen had met groep collega's naar de concurrent te gaan. Boete wegens schending relatiebeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 april 2010 in dienst getreden bij Fusion Trade Netherlands B.V. (hierna: FTN). Werknemer is per 1 maart 2024 uit dienst getreden. FTN houdt zich bezig met de in- en verkoop van elektrische componenten. De arbeidsovereenkomst van 1 april 2012 bevatte een geheimhoudings-, antiwervings- en relatiebeding. Op 7 februari 2024 heeft werknemer het eigen vertrek aangekondigd in een Whatsappgroep. Op 20 februari 2024 heeft een andere werknemer een Whatsappgroep aangemaakt onder de naam "Chip 1 dream team". Partijen hebben op 22 februari 2024 een beëindigingsovereenkomst gesloten. Aan werknemer is een beëindigingsvergoeding van € 500.000 voldaan. In februari 2024 heeft een aantal andere werknemers hun arbeidsovereenkomst opgezegd. Een aantal van deze werknemers zijn, samen met werknemer, in dienst getreden bij Chip 1 Exchange NL B.V. (hierna: Chip 1), een concurrent van FTN. Eind april 2024 heeft werknemer op LinkedIn gemeld dat hij bij Chip 1 gaat starten als Executive Vice President. FTN heeft werknemer op 27 juni 2024 gesommeerd te stoppen met onrechtmatig handelen en met handelen in strijd met zijn geheimhoudings-, antiwervings- en relatiebeding. FTN vordert, onder meer, € 475.000 aan boetes vanwege schending van het wervingsverbod, € 410.000 aan boetes vanwege schending van het relatiebeding, € 375.000 aan boetes vanwege schending van het geheimhoudingsbeding en terugbetaling van het betaalde bedrag van € 500.000 aan beëindigingsvergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is door ondertekening van de beëindigingsovereenkomst akkoord gegaan met het onverkort handhaven van de postcontractuele verplichtingen. Dit betekent dat het antiwervings-, relatie- en geheimhoudingsbeding op hem van toepassing zijn. Het moet werknemer duidelijk geweest

zijn, mede gelet op de belangrijke functie die hij bekleedde bij FTN, dat FTN hem wilde houden aan deze postcontractuele bedingen. Anders dan FTN heeft aangevoerd kan het wervingsbeding niet zo worden uitgelegd dat het werven van en het in dienst nemen van werknemers twee separate boetes opleveren. In het geval iemand met succes wordt geworven is het logische gevolg daarvan dat hij in dienst treedt. Dit ligt in elkaars verlengde en levert dan ook niet twee keer een boete op. Wel kan het beding aldus worden uitgelegd dat als een wervingspoging niet tot een indiensttreding leidt, dit een boete oplevert. Andersom geldt dat ook. Hoewel de vraag rijst of werknemer tijdens de mondelinge behandeling volledige openheid van zaken heeft gegeven, voert het te ver om de conclusie te trekken dat werknemer de voormalig werknemers heeft aangemoedigd om te vertrekken bij FTN en bij Chip 1 in dienst te treden. Het heeft er veel van weg dat het een gezamenlijke actie is geweest, maar dit levert nog geen wervingshandeling op. Het wervingsbeding verbiedt het werknemer niet iemand in dienst te laten treden bij een vennootschap waar hij bestuurder is, het beding ziet slechts op het zelf in dienst nemen van een werknemer. De conclusie is dat het wervingsbeding niet is geschonden. Uit een ingebracht Whatsappgesprek tussen werknemer en twee relaties van FTR kan geen andere conclusie getrokken worden dan dat zij met zijn drieën er alles aan doen om tot een akkoord te komen. Bovendien heeft het er de schijn van dat het ook daadwerkelijk tot een akkoord is gekomen. De conclusie is dat werknemer het relatiebeding heeft geschonden en een boete van € 25.000 heeft verbeurd. Mede gelet op de substantiële inkomsten die werknemer uit zijn dienstverband bij FTN heeft ontvangen is voor matiging geen ruimte. Anders dan FTN hoofdzakelijk stelt, leidt een schending van het relatiebeding niet automatisch ook tot een schending van het geheimhoudingsbeding. Het zijn twee aparte bedingen. Niet gebleken is dat het geheimhoudingsbeding is overtreden. FTN heeft gedwaald bij het aangaan van de beëindigingsovereenkomst met werknemer ten aanzien van de beëindigingsvergoeding. Toen werknemer op 22 februari 2024 de overeenkomst tekende was de Whatsappgroep met de naam 'Chip 1 dream team' reeds aangemaakt. Voor 22 februari 2024 had een aantal van de voormalige werknemers hun arbeidsovereenkomst al opgezegd. Kort daarna hebben ook de overige voormalige werknemers dat gedaan. Ter zitting heeft werknemer verklaard dat hij eind februari/begin maart 2024 op zoek is gegaan naar een kantoorpand voor Chip 1 in Nederland. Geoordeeld wordt dat werknemer in de gesprekken met FTN over de vaststellingsovereenkomst, mede gelet op zijn belangrijke positie als leidinggevende van FTN en de aan hem toe te kennen vergoeding van € 500.000 dit niet had mogen verzwijgen. Er rustte een mededelingsplicht op werknemer. De kantonrechter acht het uitgesloten dat als Fusion Trade bekend was geweest met hetgeen hiervoor is genoemd, zij bereid zou zijn geweest een beëindigingsvergoeding aan werknemer te betalen. Het voorgaande betekent dat FTN bij een juiste voorstelling van zaken de overeenkomst niet, althans niet onder dezelfde voorwaarden zou hebben gesloten en dat er sprake is van nadeel

aan de zijde van FTN. FTN heeft gedwaald bij het aangaan van een beëindigingsovereenkomst, waardoor de vergoeding van € 500.000 dient te worden terugbetaald. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8588

Zaaknummer: 12121509 CV EXPL 26-2979

Rechters: C. Kraak

Advocaten: M.C.A. te Poel, M.J. Bosselaar, mr. M. Branger, mr. L. Hilvering, P.G.M. Brouwer en L.O. Molendijk

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Fusion Trade Netherlands B.V. slaagt niet in de stelling dat de collectieve overstap van negen werknemers verboden ‘ronselen’ of misbruik van bedrijfsgeheimen oplevert. In enkele zaken wordt wel overtreding van het relatiebeding geconstateerd. Dat Chip 1 Exchange NL B.V. zich schuldig heeft gemaakt aan onrechtmatige concurrentie is niet komen vast te staan.

Feiten

Negen werknemers zijn in dienst geweest van Fusion Trade Netherlands B.V. (hierna: FTN). FTN houdt zich bezig met de in- en verkoop van elektrische componenten. De arbeidsovereenkomsten bevatten onder meer geheimhoudings-, antiwervings- en relatiebedingen. Verschillende werknemers hebben hun arbeidsovereenkomst in februari 2024 opgezegd. Op 20 februari 2024 heeft een werknemer een Whatsappgroep aangemaakt onder de naam “Chip 1 dream team”. FTN heeft haar oud werknemers op 27 juni 2024 gesommeerd te stoppen met onrechtmatig handelen en met handelen in strijd met de geheimhoudings-, antiwervings- en relatiebedingen. Tussen Chip 1, de overgestapte voormalig werknemers en FTN zijn verschillende procedures aanhangig geweest. FTN vordert onder meer wisselende boetebedragen vanwege schending van het wervingsverbod, het relatiebeding en het geheimhoudingsbeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de arbeidsovereenkomsten stond geen concurrentiebeding. Van onrechtmatig handelen is sprake als de voormalige werknemers, hoewel een concurrentiebeding ontbrak, FTN onrechtmatig zijn gaan beconcurreren. Gelet op het geringe aantal keer dat zaken is gedaan met een relatie van FTN, afgezet tegen het totaal aantal relaties van FTN alleen al in Nederland en bij gebreke van omzetcijfers, wordt geoordeeld dat de voormalige werknemers het duurzame bedrijfsdebet van FTN niet stelselmatig en substantieel hebben afgebroken. Daarbij speelt tevens mee dat in het geval dat Chip 1 zaken heeft gedaan met een relatie van FTN, deze mogelijk al een relatie was van Chip

1 Duitsland, maar ook dat deze relatie niet verloren gaat voor FTN. Relaties binden zich niet aan één broker. In een kort tijdsbestek van circa twee weken hebben de voormalige werknemers hun arbeidsovereenkomst met FTN opgezegd. Dat de voormalige werknemers 20% van het werknemersbestand vertegenwoordigden, is gemotiveerd betwist. Voorstelbaar is dat het op korte termijn wegvallen van negen werknemers FTN enigszins voor personele problemen heeft gesteld, maar ook dat zij op een relatief korte termijn nieuwe werknemers heeft kunnen vinden, dat de vacatures intern werden opgelost en/of dat bestaande relaties door andere werknemers werden overgenomen. Niet kan worden vastgesteld dat door het vertrek in korte tijd van de voormalige werknemers het bedrijfsdebiet van FTN stelselmatig en duurzaam is aangetast. Wel wordt geoordeeld dat enkele van de voormalige werknemers wanprestatie hebben gepleegd jegens FTN omdat zij het relatiebeding hebben overtreden omdat met drie (en mogelijk vier) relaties van FTN een commerciële relatie is aangegaan. Enkele andere werknemers hebben zich niet als goed werknemer gedragen jegens FTN, nu zij nog tijdens hun dienstverband het zakelijk LinkedIn-account hebben gebruikt om te zoeken naar relaties ten behoeve van Chip 1. Dat Chip 1 hier onrechtmatig van heeft geprofiteerd kan niet worden vastgesteld. Chip 1 heeft wel, naar het zich laat aanzien in geringe mate, geprofiteerd van de wanprestatie van een deel van de voormalige werknemers. Dat FTN hierdoor schade heeft geleden, heeft zij onvoldoende onderbouwd. FTN heeft de eventueel door haar geleden schade niet op andere wijze onderbouwd, bijvoorbeeld door overlegging van jaarrekeningen of accountantsverklaringen, waaruit volgt dat zij voor de oprichting van Chip 1 omzet genereerde uit deze relaties en daarna niet meer. Niet gebleken is dat de voormalige werknemers door Chip 1 zijn benaderd, noch dat Chip 1 andere werknemers van Fusion Trade heeft benaderd. FTN wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8593

Zaaknummer: 12122033 CV EXPL 26-3005

Rechters: C. Kraak

Advocaten: M.C.A. te Poel, M.J. Bosselaar, mr. M. Branger, mr. L. Hilvering, P.G.M. Brouwer en L.O. Molendijk

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Metaalkanjers B.V. kan niet bewijzen dat de wederpartij een betrokkene in dienst heeft genomen, en kan geen aanspraak maken op bemiddelingsvergoeding en contractuele boete van wederpartij. Afwijzing van de vordering.

Feiten

De heer A (hierna: A) is enkele dagen werkzaam geweest voor een bedrijf (hierna: de bv) en ontving daarvoor een onkostenvergoeding van € 500. Metaalkanjers B.V. (hierna: Metaalkanjers) stelt dat de bv A in dienst heeft genomen omdat A gedurende een periode van drie à vier weken tegen betaling van € 500 per week arbeid heeft verricht, waarbij een medewerker instructies gaf aan A. De bv stelt dat enkel sprake is geweest van 'meeloopdagen' en er een eenmalige onkostenvergoeding is betaald. Volgens de bv is het niet mogelijk dat A langer heeft meegelopen vanwege de (onweersproken) zomersluiting van haar fabriek. Metaalkanjers vordert een bemiddelingsvergoeding en betaling van een contractuele boete van de bv. In het tussenvonnis van 6 augustus 2025 heeft de kantonrechter Metaalkanjers opgedragen te bewijzen wat zij stelt ter onderbouwing van haar vordering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Metaalkanjers is niet geslaagd in haar bewijsopdracht. Metaalkanjers heeft alleen een getuigenverklaring van A overgelegd. De getuigenverklaring is niet consistent met eerdere verklaringen van A over zowel de duur van de verrichte arbeid en de periode waarin A zegt te hebben meegedraaid. Ook kan A zich onvoldoende herinneren hoeveel hij betaald heeft gekregen door de bv, waardoor niet kan komen vast te staan dat hij € 500 per week betaald kreeg. A heeft weliswaar verklaard over de instructies die hij ontving, maar daarmee kan niet worden voldaan aan de bewijsopdracht nu de andere elementen van die opdracht betreffende de periode van tewerkstelling en het loon niet zijn bewezen. De vordering van Metaalkanjers wordt daarom afgewezen. Metaalkanjers wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 26-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:6057

Zaaknummer: C/01/400793

Rechters: M.E.N. van Haren

Advocaten: M.W. van der Heijden en R.M. Poublon

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Teamleider die hotel liet denken dat werkgever zou betalen, zijn tijdelijke verblijf dicht bij het werk verzwegen en geld leende van een ondergeschikte, handelde verwijtbaar maar niet ontslagwaardig: ontslag op staande voet houdt geen stand.

Feiten

Werknemer is per 1 augustus 2025 bij werkgever, een logistiek dienstverlener, in dienst getreden als teamleider tegen een loon van € 5.458,34 bruto per maand. Daarvoor had hij van 5 augustus 2024 tot en met 31 juli 2025 al via een uitzend- of detacheringsbureau voor werkgever gewerkt. In januari 2026 ontstond bij werkgever onduidelijkheid over een hotelverblijf van werknemer, nadat het hotel contact had opgenomen over facturatie. Werkgever vermoedde dat werknemer het hotel ten onrechte had laten weten dat werkgever de verblijfskosten zou betalen en dat hij bovendien een te hoge reiskostenvergoeding ontving, omdat hij feitelijk dicht bij het werk verbleef dan op zijn opgegeven woonadres. Bij brief van 23 januari 2026 vroeg werkgever om uitleg, maar werknemer reageerde niet. Op 28 januari 2026 meldde werknemer zich ziek en diezelfde dag werd hij op staande voet ontslagen. Aan het ontslag legde werkgever drie redenen ten grondslag: werknemer zou onjuiste mededelingen aan het hotel hebben gedaan over betaling door werkgever, hij zou zijn gewijzigde verblijfplaats niet hebben gemeld en daardoor te veel reiskostenvergoeding hebben ontvangen, en hij zou een aanzienlijk bedrag hebben geleend van een aan hem ondergeschikte collega. Volgens werkgever leverden deze gedragingen, afzonderlijk en gezamenlijk, een vertrouwensbreuk op. Werknemer betwistte de rechtsgeldigheid van het ontslag. Hij voerde aan dat hij wegens financiële problemen tijdelijk in een hotel verbleef, erkende dat hij het hotel onjuist had geïnformeerd maar zonder kwade bedoeling, en stelde dat hij niet had stilgestaan bij de gevolgen voor zijn reiskostenvergoeding. Ook erkende hij geld te hebben geleend van een collega, die volgens hem tevens een vriend was. Werknemer verzoekt onder meer om een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelde dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig was. Het handelen van werknemer was op meerdere punten verwijtbaar, maar niet zodanig ernstig dat dit de meest verstrekkende sanctie van ontslag op staande voet rechtvaardigde. Ten aanzien van het hotel oordeelde de kantonrechter dat niet was gebleken dat werkgever daadwerkelijk nadeel had geleden of dat zijn goede naam was geschaad. Het hotel begreep na contact met werkgever dat werknemer zelf verantwoordelijk was voor de betaling en had geen stappen tegen werkgever ondernomen. Het gedrag van werknemer tegenover het hotel was onjuist, maar leverde geen dringende reden op.

Ook het niet melden van het verblijf op een ander adres en het daardoor ontvangen van een te hoge reiskostenvergoeding vond de kantonrechter verwijtbaar. Werknemer verbleef vanaf november 2025 elders en had werkgever daarvan op de hoogte moeten stellen, zeker omdat het verblijf langer dan een maand duurde. Toch had werkgever volgens de kantonrechter kunnen volstaan met een minder zware maatregel, zoals een officiële waarschuwing. Hetzelfde gold voor het lenen van geld van een ondergeschikte collega. Daarmee zette werknemer de arbeidsverhouding onder druk en handelde hij in strijd met zijn voorbeeldfunctie als leidinggevende, maar ook dit rechtvaardigde geen ontslag op staande voet. Een waarschuwing, verbetertraject of ontbindingsverzoek had meer voor de hand gelegen.

Omdat het ontslag op staande voet ongeldig was, kende de kantonrechter aan werknemer een billijke vergoeding toe. Bij de hoogte daarvan woog mee dat de arbeidsverhouding door het verwijtbare handelen van werknemer wel was verstoord en dat de arbeidsovereenkomst bij een regulier ontbindingsverzoek waarschijnlijk nog ongeveer drie maanden zou hebben voortgeduurd. De gefixeerde schadevergoeding werd daarbij in mindering gebracht. De billijke vergoeding werd vastgesteld op € 10.916,68 bruto, gelijk aan twee maanden loon. Daarnaast werd werkgever veroordeeld tot betaling van € 5.458,34 bruto wegens onregelmatige opzegging en € 2.848,80 bruto aan transitievergoeding, berekend vanaf de eerdere uitzendperiode tot en met de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:6684

Zaaknummer: 12125922 \ AZ VERZ 26-10

Rechters: V. van Dam

Advocaten: M. IJzelenberg en S.B. Piekaar-Bouthoorn

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

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt bij verstek in kort geding veroordeeld tot de betaling van achterstallig loon aan werkneemster.

Feiten

Werkneemster is in dienst getreden bij werkgever. Werkneemster en werkgever hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar werkneemster heeft deze tijdig ontbonden. Werkneemster stelt dat werkgever daarom het loon dient door te betalen. Werkneemster vordert het achterstallige loon, vermeerderd met de wettelijke rente en wettelijke verhoging, en het salaris zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever is niet verschenen op de zitting in kort geding. De voorgescreven termijnen en formaliteiten zijn in acht genomen, en daarom is tegen werkgever verstek verleend. Dat betekent dat de vordering van werkneemster niet is tegengesproken. De vordering komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en moet dus worden toegewezen. De wettelijke verhoging wordt toegewezen conform artikel 7:625 BW, en de wettelijke rente wordt toegewezen per datum dagvaarding. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 27-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5213

Zaaknummer: 12295241

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: J. Peute

Wetsartikelen: art. 7:626 BW en art. 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Verzochte billijke vergoeding vanwege beweerdelijk ernstig verwijtbaar niet verlengen arbeidsovereenkomst afgewezen. Geen sprake van klokkenluidersmeldingen; discriminatie of anderszijds verwijtbaar handelen werkgever onvoldoende concreet en niet aannemelijk.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2024 in dienst getreden bij ASML Netherlands B.V. (hierna: ASML) in de functie van senior HR-specialist. Werknemer was werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar, tot 1 september 2025. Op 3 juli 2025 heeft ASML werknemer geïnformeerd dat de arbeidsovereenkomst niet werd voortgezet. Die boodschap is later die dag schriftelijk bevestigd. Werknemer werd tevens verzocht zijn werkzaamheden over te dragen en alle bedrijfseigendommen in te leveren en hij werd vrijgesteld van werkzaamheden. Op 8 juli 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat er geen sprake was van ziekte met een medische oorsprong, maar van een arbeidsconflict. In een door werknemer aangevraagd deskundigenoordeel heeft het UWV echter geoordeeld dat de bedrijfsarts onterecht heeft aangegeven dat er geen sprake is van ziekte. Werknemer stelt dat het besluit van ASML om zijn contract niet te verlengen het uitvloeisel is van een traject waarin hij aandacht heeft gevraagd voor misstanden binnen ASML. Werknemer stelt te zijn benaderd als klokkenluider. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen, en verzoekt onder meer een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De werkgever hoeft voor het niet verlengen geen gegronde redenen te hebben. De vrijheid om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen is in sommige gevallen begrensd. De rechter toetst de beslissing om niet te verlengen marginaal aan de hand van de beginselen van redelijkheid en billijkheid en de norm van goed werkgeverschap. De kantonrechter oordeelt dat werknemer geen bescherming toekomt in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk). Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd gesteld dat

hij een melding als bedoeld in de Wbk heeft gedaan, zodat aan de voorwaarden van artikel 17e Wbk niet is voldaan. Niet is aannemelijk geworden dat werknemer voor 3 juli 2025 een externe en/of interne (schriftelijke) melding heeft gedaan. ASML heeft aangevoerd dat via haar intranet een Speak Up-melding kan worden gedaan en dat dit ook veelvuldig gebeurt. De kantonrechter vindt het onbegrijpelijk dat werknemer, hoewel valt in te zien waarom hij dit niet direct aan het begin van zijn dienstverband heeft gedaan, gelet op zijn activistische houding geen melding heeft gedaan. Van een melder mag in principe worden verwacht dat hij de interne meldingsprocedure volgt. Mondelinge signalen die werknemer aan zijn leidinggevendenden heeft geuit over hun professionele onderlinge relatie en communicatie kunnen niet worden aangemerkt als mogelijke misstanden zoals omschreven in de Wbk. Nog los van de vraag of door werknemer beweerdelijk gedane meldingen zijn gedaan, kan niet worden vastgesteld dat signalen bij leidinggevendenden of hoger management zonder meer te kwalificeren zijn als klokkenluidersmeldingen. Het genoemde gesprek met een leidinggevende over verbetering van de professionele relatie betrof een individuele kwestie en juist geen situatie die uitstijgt boven een individuele kwestie. Onvoldoende is aannemelijk geworden dat sprake is van structurele misstanden die het collectieve belang aantasten of indruisen tegen wettelijke regels. Überhaupt heeft werknemer door hem gebezigde termen als angstcultuur onvoldoende geconcretiseerd. De meldingen die werknemer wel heeft gedaan zijn algemeen geformuleerd en ná het gesprek over het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst gedaan. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter naar concrete voorbeelden en feiten gevraagd, maar daar onvoldoende reactie op gekomen. Evenmin is sprake van verboden discriminatie op grond van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Werknemer heeft zijn aantijgingen niet of onvoldoende toegelicht. Het is niet aannemelijk geworden dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door ASML. Zij mocht in redelijkheid hiertoe besluiten. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter meerdere malen naar concrete voorbeelden en feiten gevraagd, maar daar is geen tot onvoldoende reactie op gekomen. ASML was simpelweg niet tevreden over een aantal aspecten van werknemer, zoals zijn communicatiestijl, de samenwerking met collega's en de afstemming met stakeholders. De door werknemer gevraagde immateriële schadevergoeding is niet toewijsbaar. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:6365

Zaaknummer: 11950041 EJ VERZ 25-613

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: P. Caris en B.M.W. Hunnekens

Wetsartikelen: 7:658c BW en 7:673 lid 9 aanhef en onder a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt bij verstek veroordeeld tot de betaling van achterstallig loon aan werknemer die zijn vordering onderbouwt met een eigen urenregistratie en bewijs van afspraken met cliënten.

Feiten

Werknemer is per 1 november 2025 in dienst getreden bij werkgever, een eenmanszaak, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden. Werknemer heeft werkgever meermaals verzocht om betaling van zijn loon. Werknemer is in februari 2026 gestopt met werken omdat zijn salaris niet (tijdig) werd betaald en hij geen loonstroken meer ontving. Werknemer heeft zelf een registratie bijgehouden van de door hem gewerkte uren. Bij brief van 27 februari 2026 heeft werknemer werkgever verzocht om het achterstallige loon te betalen. Werknemer vordert de betaling van het achterstallige loon over de periode van 1 november 2025 tot en met 19 februari 2026.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft recht op betaling van achterstallig salaris. Werknemer heeft de vordering onderbouwd aan de hand van een eigen urenregistratie en screenshots van de afspraken met cliënten in het systeem Fresha. Ook heeft werknemer een overzicht van betalingen overgelegd. De kantonrechter oordeelt dat werknemer zijn vordering daarmee voldoende heeft onderbouwd. Werkgever is niet ter zitting verschenen en heeft de vordering van werknemer niet betwist. Het gevorderde komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor, en wordt toegewezen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5223

Zaaknummer: 12193078

Rechters: U. van Houten

Wetsartikelen: 96 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onrechtmatig gehandeld door zonder toestemming of medeweten van werkgever (een fiscale dienstverlener) haar vergunningen, systeemtoegang en btw-nummer te gebruiken om 1.126 inklaringen in te voeren in het systeem van de Douane ten behoeve van een andere, mede door werknemer zelf opgerichte bv.

Feiten

Werknemer is in oktober 2022 in dienst getreden bij Compania Auxiliar Al Cargo Expres S.A. (hierna: Cacesa), een onderneming in de dienstverlening voor de logistieke sector (in het bijzonder met betrekking tot de fiscale afhandeling van de import van goederen in de Europese markt). Cacesa beschikt over een vergunning om op te treden richting de (Nederlandse) Douane en Belastingdienst én is gerechtigd om zelf douanedocumentatie in te voeren in het systeem van de Nederlandse douane. Op 7 juli 2024 en op 13 november 2024 heeft werknemer als enig aandeelhouder en bestuurder bedrijf 1 en bedrijf 1 Holding opgericht. Daarnaast is op 13 november 2024 bedrijf 2 B.V. opgericht, waarvan bedrijf 1 Holding 35% van de aandelen in eigendom heeft gehad en waarvan werknemer was ingeschreven als gevolmachtigde en CEO. Werknemer heeft per 28 februari 2025 zijn arbeidsovereenkomst met Cacesa opgezegd. Bedrijf 2 is op 19 augustus 2025 failliet verklaard. In onderhavige procedure heeft Cacesa werknemer, bedrijf 1 en bedrijf 1 Holding (hierna tezamen: gedaagden) gedagvaard. Zij vordert daarbij dat de kantonrechter voor recht verklaart dat gedaagden onrechtmatig hebben gehandeld jegens Cacesa, werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 17.209.500 (vermeerderd met de wettelijke rente) aan verbeurde boetes in verband met het schenden van diverse bedingen uit de arbeidsovereenkomst én gedaagden te veroordelen tot een bedrag van € 12.375.146,94, de incassokosten, de wettelijke rente over deze bedragen en de proceskosten. Cacesa legt daaraan ten grondslag dat werknemer in de periode vanaf juli 2024 tot en met februari 2025 zonder toestemming of medeweten van Cacesa haar vergunningen, systeemtoegang en btw-nummer heeft gebruikt om 1.126 inklaringen in te voeren bij de Douane ten behoeve van de door hem opgerichte bedrijven. Daarnaast heeft hij zonder toestemming 180 inklaringen ingevoerd uit naam van Cacesa, maar ten behoeve van derden die geen klant waren van Cacesa en die

Cacesa daarvoor nadrukkelijk als business case had afgewezen. In totaal heeft werknemer dus 1.306 keer misbruik gemaakt van de systemen en vergunningen van Cacesa waar hij als werknemer toegang toe had. Hiermee heeft werknemer 1.306 keer het geheimhoudingsbeding en het nevenwerkzaamhedenbeding uit de arbeidsovereenkomst geschonden. Daarnaast heeft hij met het oprichten van zijn bedrijven drie keer het non-concurrentiebeding geschonden en drie keer het relatiebeding door een samenwerking aan te gaan met de partijen uit de door Cacesa afgewezen business case. Daarnaast heeft Cacesa door het (onrechtmatig) handelen van gedaagden schade geleden, die volgens haar bestaat uit een verhoging van de borgsom door de Belastingdienst met € 310.000, € 12.000.000 aan (potentiële) naheffingen van de Belastingdienst, € 40.146,94 aan onderzoekskosten en € 15.000 aan advocaatkosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Schending van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst?

De kantonrechter oordeelt allereerst dat werknemer het nevenwerkzaamhedenbeding heeft geschonden. Deze schending ziet met name op de werkzaamheden die werknemer voor bedrijf 2 heeft uitgevoerd. Volgens Cacesa heeft deze schending in totaal 242 dagen geduurd. Werknemer betwist niet dat hij het nevenwerkzaamhedenbeding heeft geschonden door werkzaamheden voor bedrijf 2 uit te voeren, maar stelt zich op het standpunt dat er sprake is geweest van een enkele schending die 175 dagen heeft voortgeduurd. De kantonrechter is het met werknemer eens dat niet iedere inkleding als een schending van het nevenwerkzaamhedenbeding moet worden gezien, maar dat hij door het aangaan van een commerciële samenwerking met de door Cacesa afgewezen business case en het verrichten van werkzaamheden voor hen één schending van het beding heeft begaan, die voor een langere periode heeft voortgeduurd. In dat kader heeft werknemer onvoldoende gemotiveerd betwist dat deze schending 242 dagen heeft voortgeduurd, zijnde het aantal dagen tussen begin juli 2024 en het einde van het dienstverband op 28 februari 2025. Het standpunt van Cacesa dat werknemer met het oprichten van bedrijf 1 en bedrijf 1 Holding ook tweemaal het nevenwerkzaamhedenbeding heeft geschonden heeft zij, gezien de gemotiveerde betwisting van werknemer, onvoldoende onderbouwd. Dit betekent dat werknemer voor de verboden nevenwerkzaamheden met bedrijf 2 in de periode van juli 2024 tot en met 28 februari 2025 een boete verschuldigd is van eenmaal € 2.500 en 242 maal € 250 (in totaal € 63.000). Het beroep van Cacesa op schending van het geheimhoudingsbeding, het non-concurrentiebeding en het relatiebeding slaagt daarentegen niet. Zo acht de kantonrechter onvoldoende onderbouwd dat werknemer ook inkleding heeft verricht ten behoeve van bedrijf 1 en/of bedrijf 1 Holding en daarbij gevoelige bedrijfsinformatie heeft gedeeld. Verder is niet gebleken

dat de werkzaamheden die werknemer voor bedrijf 2 heeft verricht, concurreerden met de werkzaamheden van Cacesa, noch dat werknemer die werkzaamheden is aangegaan met een relatie van Cacesa in de zin van het relatiebeding. Het staat immers vast dat Cacesa de door werknemer opgestelde business case voor deze werkzaamheden nadrukkelijk heeft afgewezen.

Onrechtmatige daad?

Werknemer heeft, zoals gezegd, erkend dat hij zonder toestemming of medeweten van Cacesa gebruik heeft gemaakt van haar systemen en vergunningen om inkeringen te verrichten ten behoeve van bedrijf 2, een vennootschap waarvan hij eveneens zonder toestemming of medeweten van Cacesa CEO was en, via bedrijf 1 Holding, tevens medeaandeelhouder. De stelling van Cacesa dat werknemer met een heimelijke constructie misbruik heeft gemaakt van zijn bevoegdheden bij Cacesa om inkeringen te verrichten voor aan hem gelieerde vennootschappen staat daarmee vast. Dit handelen van werknemer vormt een zodanig ernstige inbreuk op de integriteit van de organisatie en systemen van Cacesa, die door werknemer welbewust voor Cacesa verborgen is gehouden tot nadat hij zijn ontslag had aangekondigd, dat daarmee in ieder geval ook in strijd is gehandeld met hetgeen in het maatschappelijk verkeer jegens Cacesa betamelijk is in de zin van artikel 6:162 BW. Daaruit volgt dat werknemer onrechtmatig jegens Cacesa heeft gehandeld. Verder heeft Cacesa voldoende gesteld en onderbouwd dat zij van dit handelen schade heeft geleden, in ieder geval bestaande uit de onderzoeks- en advocaatkosten die zij heeft moeten maken om de inkeringen te onderzoeken en om correspondentie te voeren met de Belastingdienst over potentiële naheffingen voortvloeiend uit de inkeringen. Dat ook inkeringen zijn verricht voor of ten behoeve van bedrijf 1 is – zoals eerder al overwogen – door Cacesa onvoldoende onderbouwd. Daaruit volgt dat ook niet is komen vast te staan dat bedrijf 1 zelfstandig een onrechtmatige daad jegens Cacesa heeft begaan. De vorderingen jegens bedrijf 1 worden daarom afgewezen. Ten aanzien van de vorderingen jegens bedrijf 1 Holding geldt dat zij in deze procedure niet is verschenen en geen verweer heeft gevoerd, zodat de vorderingen jegens haar worden toegewezen. Voor de vaststelling van de schade verwijst de kantonrechter partijen naar de schadestaatprocedure. Daarbij geldt in ieder geval wel dat de schade met betrekking tot de verhoging van de borgtocht wordt afgewezen, omdat dit bedrag in beginsel aan het einde van de borgtermijn aan Cacesa zal worden terugbetaald. Ook kan Cacesa de advocaatkosten niet als schade verhalen voor zover deze betrekking hebben op het voeren van deze procedure.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:23386

Zaaknummer: 11969895 RL EXPL 25-21635

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: D. Becht, M.K. Tiemensma, N.S. de Haas, S.O. Voogt en P.A. Visser

Wetsartikelen: 7:661 BW, 7:611 BW, 7:651 BW, 7:653a BW, 6:162 BW en 6:166 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft ingestemd met vrijstelling van werk zonder loon en finale kwijting. De wettelijke bedenkttermijn is niet van toepassing omdat de arbeidsovereenkomst al van rechtswege zou eindigen.

Feiten

Werkneemster is per 1 april 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van ontbijtmedewerkster. Zij is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor zes maanden in dienst getreden, die op 1 november 2025 zou eindigen. Op 13 oktober 2025 heeft werkneemster vanwege een familiebezoek ter gelegenheid van de 70ste verjaardag van haar moeder in Roemenië verlof aangevraagd voor haar al ingeplande diensten op 19, 23 en 25 oktober 2025. Werkgever liet weten dat de dienst van 23 oktober kon worden geruild, maar dat zij op 19 en 25 oktober niet afwezig kon zijn wegens drukte. Werkneemster liet daarop weten dat zij op 19 en 25 oktober niet aanwezig zou zijn. Werkgever heeft werkneemster vervolgens meegedeeld dat het niet aan haar was om zelfstandig te besluiten om toch vrij te nemen en heeft haar op 14 oktober 2025 twee opties voorgelegd: de ingeplande diensten volgens het rooster blijven werken of per direct zelf ontslag nemen, waarbij de opzegtermijn zou worden kwijtgescholden. De gemachtigde van werkneemster heeft bezwaar gemaakt tegen het voorstel. Op 17 oktober 2025 heeft werkgever opnieuw benadrukt dat werkneemster op haar ingeplande diensten werd verwacht en dat het niet verschijnen als werkweigering zou worden aangemerkt, wat een ontslag op staande voet zou rechtvaardigen. Werkneemster werd echter ook een nieuwe optie aangeboden: einde dienstverband per 1 november, zonder doorbetaling van loon, maar wel uitbetaling van de al gewerkte uren. Dit onder de voorwaarde dat zij uiterlijk 18 oktober 2025 haar bedrijfsmiddelen, waaronder de sleutels en werkkleding, zou inleveren en dat partijen daarna niets meer van elkaar te vorderen zouden hebben. De gemachtigde van werkneemster liet daarop weten dat zij voor deze tweede optie koos en daarmee accepteerde dat zij die maand niet verder zou worden opgeroepen. De gemachtigde van werkgever bevestigde vervolgens dat de gewerkte uren zouden worden uitbetaald en dat partijen na het inleveren van de bedrijfsmiddelen niets meer van elkaar te vorderen zouden hebben. Werkneemster leverde op 18 oktober 2025 haar sleutels in en verrichtte daarna geen werkzaamheden meer. Op 27 oktober 2025 liet de gemachtigde van werkneemster weten dat

werkneemster de finale kwijting niet had aanvaard. Werkneemster maakte alsnog aanspraak op loon over de periode tot en met 31 oktober 2025, een aanzegvergoeding, een transitievergoeding en een aandeel in de fooienpot. De arbeidsovereenkomst eindigde vervolgens van rechtswege op 1 november 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hebben op 17 oktober 2025 afspraken gemaakt ter beëindiging van hun geschil. Voor de uitleg en reikwijdte van deze afspraken geldt de *Haviltex*-maatstaf. Werkgever had werkneemster duidelijk de keuze gegeven tussen het hervatten van haar werkzaamheden volgens het rooster en vrijstelling van werkzaamheden zonder loon, waarbij zij haar bedrijfsmiddelen moest inleveren en partijen daarna niets meer van elkaar te vorderen zouden hebben. Werkneemster heeft uitdrukkelijk voor de tweede optie gekozen en daarmee het aanbod van werkgever aanvaard. Daarbij weegt mee dat zij werd bijgestaan door een professionele gemachtigde en dat de afspraken zijn gemaakt tegen de achtergrond van een geschil, terwijl de arbeidsovereenkomst al op korte termijn zou eindigen. Door haar sleutel in te leveren en daarna niet meer te werken, heeft werkneemster bovendien uitvoering gegeven aan de gemaakte afspraken. De kantonrechter oordeelt daarom dat zij ook met de finale kwijting heeft ingestemd. Dit betekent dat werkneemster uit hoofde van de arbeidsovereenkomst niets meer van werkgever te vorderen heeft. Werkneemster heeft vervolgens aangevoerd dat zij de vaststellingsovereenkomst op 27 oktober 2025 op grond van artikel 7:670b BW kon ontbinden. De kantonrechter verwerpt dit standpunt. Er is geen sprake van een beëindigingsovereenkomst waarop de wettelijke bedenktijd van toepassing is. Werkgever had werkneemster namelijk al op 13 oktober 2025 meegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst op 1 november 2025 zou eindigen. Ook in de brief van 17 oktober 2025 was uitdrukkelijk vermeld dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen door het verstrijken van de bepaalde tijd. De wettelijke bedenktijd van artikel 7:670b BW is daarom niet van toepassing. De afspraken van 17 oktober 2025 konden niet op grond van dit artikel worden ontbonden. Werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten en de nakosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:10877

Zaaknummer: 12089685

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: K.R. Stephan en O. Planten

Wetsartikelen: 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de h-grond omdat werkneemster zonder VGB en Schipholpas haar werkzaamheden niet kan verrichten en herplaatsing niet mogelijk is.

Feiten

Werkneemster is op 17 november 2025 bij Delta Air Lines Inc. in dienst getreden als Customer Service Agent, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar. Haar standplaats was Schiphol en zij verrichtte haar werkzaamheden in het beveiligde gebied van de luchthaven. Voor het verrichten van werkzaamheden in het beveiligde gebied van Schiphol is een verklaring van geen bezwaar (VGB) vereist. Het bezit van een VGB is bovendien noodzakelijk om een Schipholpas te kunnen verkrijgen. Delta had werkneemster op 9 september 2025 aangemeld voor een veiligheidsonderzoek. Op 19 februari 2026 werd Delta meegedeeld dat aan werkneemster geen VGB zou worden verstrekt, omdat uit het veiligheidsonderzoek ‘nadelige gegevens’ naar voren waren gekomen. Het definitieve besluit om geen VGB te verlenen dateert van 2 maart 2026. Werkneemster heeft tegen dit besluit bezwaar gemaakt. Ten tijde van de behandeling van de zaak was deze bezwaarprocedure nog niet afgerond. Omdat werkneemster niet over een VGB beschikte, kon zij geen Schipholpas verkrijgen en daarmee haar werkzaamheden als Customer Service Agent niet uitvoeren. Werkneemster heeft zich op 22 april 2026 ziekgemeld en was ten tijde van de procedure volledig arbeidsongeschikt. Delta verzocht vervolgens om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgens Delta was de arbeidsovereenkomst een ‘lege huls’ geworden, omdat werkneemster haar overeengekomen werkzaamheden door het ontbreken van de VGB en Schipholpas niet kon verrichten. Werkneemster stelt dat Delta haar tijdelijk ander werk had kunnen aanbieden waarvoor geen Schipholpas nodig was, bijvoorbeeld werkzaamheden vóór de douane. Ook wees zij erop dat Delta haar in dienst had genomen terwijl de aanvraag voor de VGB nog liep en dat in de arbeidsovereenkomst geen ontbindende voorwaarde was opgenomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek van Delta houdt geen verband

met de ziekte van werknemster. De VGB was immers al op 2 maart 2026 geweigerd, terwijl werknemster zich pas daarna, op 22 april 2026, heeft ziekgemeld. Het opzegverbod tijdens ziekte staat daarom niet aan ontbinding in de weg. Volgens de kantonrechter is sprake van een redelijke grond voor ontbinding op de h-grond. Werkneemster beschikt niet over een VGB en kan daardoor geen Schipholpas verkrijgen. Zij kan haar overeengekomen werkzaamheden op Schiphol daarom niet uitvoeren. De arbeidsovereenkomst is daarmee een 'lege huls' geworden. Van Delta kan in deze omstandigheden niet worden verlangd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Dat Delta werknemster in dienst heeft genomen terwijl de aanvraag voor de VGB nog liep, er geen ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst was opgenomen en Delta niet direct na de weigering van de VGB een ontbindingsverzoek heeft ingediend, staat hieraan niet in de weg. Deze omstandigheden brengen niet mee dat het risico van het niet verkrijgen van de VGB en de Schipholpas bij Delta is komen te liggen. Ook aan de herplaatsingsverplichting is voldaan. Binnen Delta waren twee functies genoemd waarvoor in theorie geen VGB vereist zou zijn: *Tower/Load Control Agent* en *Office Coordinator*. Delta heeft voldoende toegelicht waarom deze functies niet passend waren of niet passend konden worden gemaakt voor werknemster. Bovendien hanteert Delta ook voor deze functies het beleid dat een VGB vereist is, omdat werknemers bij Delta breder inzetbaar moeten zijn. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst vervolgens per 1 oktober 2026. Daarbij wordt rekening gehouden met de wettelijke opzegtermijn en de duur van de ontbindingsprocedure. Werkneemster heeft wel recht op een transitievergoeding van € 858 bruto. Van ernstig verwijtbaar handelen door een van de partijen is geen sprake. Partijen worden veroordeeld in de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:10884

Zaaknummer: 12277037

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: J. Marges

Wetsartikelen: 7:671b lid 6 onderdeel a BW en 7:669 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst statutair bestuurder is rechtsgeldig geëindigd wegens een onoverbrugbaar verschil van inzicht over de invulling van de bestuurdersrol (h-grond). Ondanks ernstig verwijtbaar handelen werkgever geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2023 bij werkgever in dienst getreden als statutair bestuurder. Zijn salaris bedroeg € 14.306,93 bruto per vier weken, exclusief vakantiebijslag en bonus. Op 27 november 2025 werd de aandeelhoudersstructuur van werkgever gewijzigd: een ander bedrijf verkreeg alle aandelen en werd daarmee enig aandeelhouder. Rond deze overname ontstond tussen werknemer en de nieuwe aandeelhouder een verschil van inzicht over de inrichting van de onderneming, de bedrijfsvoering en de invulling van de rol van werknemer als statutair bestuurder. Werknemer en de nieuwe bestuurder van werkgever hebben op 12 januari 2026 tijdens een diner uitgebreid gesproken over de positie en rol van werknemer. Naar aanleiding daarvan liet werknemer op 28 januari 2026 per e-mail weten dat zij op veel punten verschillend dachten over de inrichting van de onderneming, de bedrijfsvoering en zijn positie. Werknemer benadrukte daarbij dat autonomie en ondernemerschap voor hem essentieel waren. Hij stelde voor om afspraken te maken over een passende regeling rondom het beëindigen van zijn bestuursfunctie, waarbij hij onder meer dacht aan een overgangsperiode en financiële compensatie. De nieuwe bestuurder van werkgever interpreteerde deze e-mail als een voorstel om ook de arbeidsovereenkomst te beëindigen en deed werknemer op 2 februari 2026 een beëindigingsvoorstel. Werknemer liet daarop weten dat dit hem verraste, omdat hij ervan uitging dat alleen zijn statutaire functie zou eindigen en niet zijn arbeidsovereenkomst. De nieuwe bestuurder van werkgever heeft niet op deze mail gereageerd. Werkgever riep werknemer vervolgens op voor een buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders (BAVA) op 26 februari 2026, waar zijn ontslag als statutair bestuurder en het einde van zijn arbeidsovereenkomst op de agenda stonden. Werknemer verzocht om uitstel van de vergadering, omdat hij die dag op vakantie zou gaan en er te weinig tijd was om zich goed voor te bereiden. Dit verzoek werd afgewezen. Op 26 februari 2026 besloot de BAVA om werknemer als statutair bestuurder te ontslaan. Als gevolg daarvan

eindigde ook zijn arbeidsovereenkomst per 31 maart 2026. Werkgever voerde daarbij aan dat er sprake was van een verschil van inzicht over het te voeren beleid. Werknemer verzocht vervolgens onder meer om betaling van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een bonus over 2025. Werkgever erkende dat werknemer recht had op een transitievergoeding, maar stelde dat deze lager was dan werknemer vorderde. Daarnaast stelde werkgever dat hij op grond van zijn discretionaire bevoegdheid geen bonus hoefde toe te kennen.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Het ontslag van werknemer als statutair bestuurder staat in deze procedure niet ter discussie. Als gevolg daarvan is ook zijn arbeidsovereenkomst geëindigd. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet echter wel sprake zijn van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 BW. Volgens de rechtbank is sprake van een redelijke grond op de h-grond. Er is sprake van een onoverbrugbaar verschil van inzicht over de wijze waarop werknemer zijn rol als bestuurder moest invullen. Daarbij is met name van belang dat werknemer zelf had aangegeven dat autonomie en ondernemerschap voor hem essentieel waren. Van werkgever kon daarom redelijkerwijs niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing lag volgens de rechtbank evenmin in de rede. Werknemer had weliswaar kunnen aanblijven als titulair bestuurder, maar ook in die rol zou het fundamentele verschil van inzicht over zijn positie en de gewenste mate van autonomie blijven bestaan. Werknemer heeft daarom geen recht op een billijke vergoeding wegens het ontbreken van een redelijke ontslaggrond. De rechtbank oordeelt vervolgens wel dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bij de wijze waarop hij werknemer heeft behandeld. Werkgever heeft na de e-mail van 28 januari 2026 te snel geconcludeerd dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst wilde beëindigen en heeft onvoldoende geprobeerd het ontstane misverstand uit te praten. Ook had werkgever de BAVA moeten uitstellen, zodat werknemer zich beter kon voorbereiden en partijen nog over een minnelijke regeling konden onderhandelen. Gelet op het goed functioneren van de onderneming en de omstandigheden had werknemer volgens de rechtbank zorgvuldiger behandeld moeten worden. Dit ernstig verwijtbare handelen leidt echter niet tot een billijke vergoeding. Volgens de rechtbank staat het ernstig verwijtbare handelen van werkgever los van de daadwerkelijke ontslaggrond: het fundamentele en onoverbrugbare verschil van inzicht bestond onafhankelijk daarvan. Daarnaast heeft werknemer recht op een bonus over 2025. Werknemer had de objectieve doelstellingen voor de bonus behaald en was gedurende 2025 niet aangesproken op zijn functioneren. Het enkele bestaan van conflicten en discussies was onvoldoende reden om de bonus volledig te weigeren. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6033

Zaaknummer: C/16/614332 / HA RK 26-132

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: W.M. de Bruijn, M.A. Putting en G.R.C. Mostert

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:682 lid 3 onder a BW

RECHTSPRAAK

Ex-werknemer die na detachering interne documenten op zijn iPad en mogelijk Surface had staan, moet meewerken aan inzage in de Nederlandse forensische kopie – het hof beperkt inzage wel tot gerichte zoektermen en toezicht door deurwaarder en Digijuris.

Feiten

Werknemer was tot 9 juli 2025 in dienst bij MPS en werd van augustus 2024 tot medio juni 2025 gedetacheerd bij de Nederlandse dochtermaatschappij Axign. MPS en Axign zijn actief in de halfgeleidersector en stellen dat hun werknemers, onder wie werknemer, toegang hebben tot geheime en bedrijfsgevoelige informatie. Op werknemer rustte daarom een geheimhoudingsverplichting. Na inlevering van zijn werklaptop eind juli 2025 ontstond bij MPS c.s. het vermoeden dat werknemer interne documenten had overgezet naar privéapparaten, waaronder zijn iPhone, iPad en Microsoft Surface laptop, alsmede bijbehorende cloud- en Discord-omgevingen. In Nederland is daarop conservatoir bewijsbeslag gelegd. Van de apparaten is op 6 oktober 2025 een forensische kopie gemaakt, die in gerechtelijke bewaring is gegeven aan Digijuris. MPS c.s. vorderden in kort geding op grond van artikel 194 e.v. Rv inzage in en afschrift van documenten op de forensische kopie, althans medewerking daaraan aan de hand van zoektermen. Daarnaast vorderden zij een verbod voor werknemer om documenten te vernietigen of met derden te delen, en een gebod om deze op eerste verzoek te verwijderen. Werknemer voerde daarop verweer. Volgens hem stonden op zijn privéapparaten geen andere MPS-documenten dan documenten die hij nodig had voor een arbeidsrechtelijk geschil in de Verenigde Staten. Verder stelde hij dat MPS c.s. via een bevel van een rechter in Texas al beschikten over zijn privéapparaten en een forensische kopie daarvan, zodat zij geen belang hadden bij de Nederlandse vorderingen. Ook betwistte hij onder meer dat de documenten actief door hem waren gedownload en voerde hij aan dat de zoektermen te ruim waren. De voorzieningenrechter wees de vorderingen af, omdat volgens haar niet was voldaan aan de eisen voor inzage en afschrift onder artikel 194 e.v. Rv en evenmin aan de eisen voor de gevorderde verboden en geboden. MPS c.s. stelden hoger beroep in.

Oordeel

Het hof oordeelt dat de Nederlandse rechter bevoegd is, omdat werknemer ten tijde van het beslag en de dagvaarding in Enschede woonde. Nederlands recht is van toepassing, nu partijen daartegen niet zijn opgekomen. Ook is sprake van spoedeisend belang, omdat inmiddels is gebleken dat op privéapparaten van werknemer kopieën van documenten van MPS c.s. zijn aangetroffen. Volgens het hof hebben MPS c.s. voldoende belang bij inzage en afschrift. Uit forensisch onderzoek in de Verenigde Staten bleek dat na toepassing van zoektermen 1.405 documenten en foto's op de iPad waren aangetroffen. MPS c.s. hebben voldoende concreet gesteld dat 112 daarvan interne of aan MPS c.s. gerelateerde documenten zijn, waaronder ten minste enkele documenten met bedrijfsgevoelige informatie, zoals omzet- en winstcijfers per klant en klant-, onderdelen- en prijsinformatie. Werknemer heeft dit onvoldoende gemotiveerd betwist. Het hof benadrukt dat MPS c.s. niet eerst voldoende aannemelijk hoeven te maken dat zij daadwerkelijk een vorderingsrecht hebben. Voldoende is dat zij partij zijn bij een rechtsbetrekking, dat de wederpartij beschikt over bepaalde gegevens over die rechtsbetrekking en dat zij daarbij voldoende belang hebben. Dat belang bestaat onder meer omdat de Nederlandse forensische kopie dateert van 6 oktober 2025, terwijl het Amerikaanse onderzoek pas van mei 2026 dateert. MPS c.s. mogen onderzoeken welke documenten destijds op de privéapparaten stonden en of er sprake is geweest van schending van contractuele verplichtingen of onrechtmatig handelen. Ook de Microsoft Surface laptop valt onder het Nederlandse beslag, terwijl die in de VS niet forensisch is onderzocht.

Het hof beperkt wel de reikwijdte van de zoektermen. De namen van 45 werknemers uit productie AX19 mogen niet als zelfstandige zoektermen worden gebruikt, omdat MPS c.s. daarvoor onvoldoende belang hebben aangetoond. Als documenten met die namen naar boven komen via wel toegestane zoektermen, geldt deze beperking niet. Het hof vernietigt het vonnis van de voorzieningenrechter en staat MPS c.s. inzage in en afschrift toe van documenten en bescheiden op de op 6 oktober 2025 gemaakte forensische kopie, conform de toegestane zoektermen. De inzage moet plaatsvinden onder begeleiding en toezicht van de deurwaarder en Digijuris. Werknemer moet daaraan meewerken, onder meer door wachtwoorden, toegangscodes en sleutels te verstrekken en zo nodig te helpen bij het ontsluiten van documenten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5660

Zaaknummer: 200.363.460

Rechters: S.M. Evers, G.R. den Dekker en V. van der Kuil

Advocaten: M.G. van de Langemheen en E.C. Menkhorst

Wetsartikelen: 194 Rv e.v.

RECHTSPRAAK

Kort geding. Artikel 7:653 lid 5 (oud) BW. Schorsing concurrentiebeding afgewezen. Geen gewichtig belang bij volgens werknemer 'aanzienlijke verbetering in salaris': maandsalaris van € 8.250 bij de concurrent blijkt slechts een paar honderd euro meer te zijn.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2014 in dienst getreden bij Taxperience Interim Solutions B.V. (hierna: TIS) in de functie van Senior Sales Interim Tax. In de arbeidsovereenkomst zijn een concurrentie-, relatie- en niet-ronselbeding opgenomen met een duur van achttien maanden na einde dienstverband. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst zelf opgezegd om in dienst te treden bij CROP Accountants en Adviseurs (CROP), waar hij, naar eigen zeggen tegen een aanzienlijke verbetering van zijn salaris, zich eveneens zou gaan bezighouden met het werven en plaatsen van interim-fiscale professionals. Ook zou hij een aandeel verwerven in een nieuw op te richten recruitment-bv samen met een eerder bij TIS vertrokken oud-partner. Werknemer vordert primair volledige ontheffing van het concurrentiebeding, subsidiair beperking daarvan voor zover het CROP Interim B.V. betreft, meer subsidiair beperking tot zes maanden en een straal van vijftig kilometer rond 's-Hertogenbosch en nog meer subsidiair een voorschot op de vergoeding ex artikel 7:653 lid 5 (oud) BW. TIS vordert in reconventie handhaving van het concurrentie- en relatiebeding voor de volledige duur van achttien maanden, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en TIS is vóór 1 januari 2015 tot stand gekomen, zodat op grond van overgangsbepaling XXIIc van de Wet werk en zekerheid artikel 7:653 (oud) BW van toepassing is. Een concurrentiebeding beperkt een werknemer in zijn grondrecht van vrije arbeidskeuze. Een dergelijke beperking is slechts geoorloofd als daar een gewichtig belang van de werkgever tegenover staat. Het concurrentiebeding is rechtsgeldig overeengekomen en TIS heeft een gewichtig belang bij handhaving ervan: werknemer gaat bij CROP een soortgelijke functie vervullen, kan zijn bij

TIS opgebouwde kennis en netwerk aanwenden en gaat daarbij samenwerken met een eerder bij TIS vertrokken oud-partner, zodat het bedrijfsdebiët van TIS wordt bedreigd. Dit belang weegt zwaarder dan het belang van werknemer bij indiensttreding bij CROP, temeer nu hij de arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd, het salarisverschil beperkt blijkt tot een paar honderd euro per maand en niet aannemelijk is dat hij buiten de fiscale sector geen ander werk zou kunnen vinden. Het relatie- en geheimhoudingsbeding bieden onvoldoende bescherming om het concurrentiebeding te kunnen missen. Gelet op het recht op vrije arbeidskeuze en de omstandigheid dat het concurrentievoordeel door tijdsverloop afneemt, wordt de duur van het beding wel beperkt tot één jaar in plaats van de overeengekomen achttien maanden. Voor een geografische beperking bestaat geen aanleiding, omdat TIS landelijk actief is. De gevorderde vergoeding ex artikel 7:653 lid 5 (oud) BW wordt afgewezen, evenals de door TIS gevorderde dwangsom, nu het reeds overeengekomen boetebeding voldoende prikkel tot nakoming biedt. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten in conventie. De proceskosten in reconventie worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 27-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:7005

Zaaknummer: 8668058 \ CV EXPL 20-3530 en •Overgangsbepaling XXIIc Wet werk en zekerheid

Rechters: J.H. Wiggers

Advocaten: M.A.J. Aerts en D.H.C. van de Laar

Wetsartikelen: 7:653 BW (oud) BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering strandt op eigen keuze: werknemer had voorafgaand aan zijn ziekmelding al bewust onbetaald verlof opgenomen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2025 in dienst getreden bij CoolTec B.V. (hierna: CoolTec) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 31 augustus 2026. Op 30 september 2025 heeft CoolTec deze overeenkomst tijdens de proeftijd opgezegd, waarna partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst zijn aangegaan tot en met 30 november 2025. Tijdens een gesprek op 17 november 2025 heeft CoolTec meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd, waarna werknemer zijn bedrijfseigendommen heeft ingeleverd. Op 18 november 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Werknemer vordert loon over de periode van 18 tot en met 30 november 2025, terugbetaling van ingehouden verkeersboetes, wettelijke rente over de inmiddels betaalde transitievergoeding en uitbetaling van opgebouwde vakantiedagen. Volgens CoolTec heeft werknemer tijdens het gesprek van 17 november 2025 zelf te kennen gegeven per direct te willen stoppen met werken en daarbij, ondanks herhaalde waarschuwingen dat hij daardoor geen loon zou ontvangen, onbetaald verlof opgenomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het uitgangspunt is dat een werknemer geen aanspraak kan maken op loon wanneer de primaire oorzaak van het niet verrichten van de arbeid niet in ziekte ligt, maar in een eigen keuze om niet te werken, zoals het opnemen van onbetaald verlof. Op grond van de verklaringen van de bij het gesprek betrokken personen staat voldoende vast dat werknemer op 17 november 2025 heeft ingestemd met onbetaald verlof vanaf 18 november 2025, nadat dat hij daarover tot drie keer toe is gewaarschuwd. Zijn latere ziekmelding doet daaraan niet af, want de primaire oorzaak van het niet werken lag niet in ziekte maar in het eerder opgenomen onbetaalde verlof, zodat geen recht op loon bestaat. Ook de vordering tot terugbetaling van de verkeersboetes wordt afgewezen, omdat CoolTec voldoende heeft onderbouwd dat werknemer ze heeft veroorzaakt. De wettelijke rente over de reeds betaalde transitievergoeding wordt toegewezen vanaf 1 januari 2026. Van de gevorderde

vakantiedagen wordt op basis van de verlofregistratie één dag alsnog toegewezen, omdat CoolTec onvoldoende heeft weersproken dat werknemer op 5 november 2025 daadwerkelijk heeft gewerkt. De wettelijke verhoging hierover wordt gematigd tot nihil. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5229

Zaaknummer: 12099640 \ CV EXPL 26-522

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: A.J. Verloop en S. te Braak

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:641 BW en 7:686a lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding op e-, g-, d- en i-grond afgewezen, nadat werknemer zijn broer, de Gevolmachtigde Minister van Curaçao, beschuldigde van corruptie.

Feiten

Werknemer is per 1 juli 2021 in dienst getreden bij het Kabinet van de Gevolmachtigde Minister van Curaçao (hierna: KGMC), aanvankelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van de ambtsperiode van de toenmalige Gevolmachtigd Minister (GevMin) – zijn broer – en sinds 1 juli 2024 voor onbepaalde tijd. Tijdens een plenaire vergadering in maart 2025 heeft werknemer zijn broer beschuldigd van corruptie, onder verwijzing naar een heimelijke audio-opname. Nadien is discussie ontstaan over de eerder door werknemer ondertekende verklaringen waarin hij deze beschuldiging afzwakte en waarop hij later terugkwam. Het KGMC heeft werknemer per 1 september 2025 op non-actief gesteld. Uit intern onderzoek bleek voorts dat werknemer betrokken is geweest bij een onderneming van een derde en gebruik heeft gemaakt van de ambtswoning van de GevMin. Het KGMC verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op de e-grond. Subsidiair wordt ontbinding verzocht op de g-, d- en i-grond. Werknemer verzoekt primair afwijzing van het ontbindingsverzoek en subsidiair toekenning van een transitie- en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de arbeidsovereenkomst is een expliciete keuze gemaakt voor Nederlands recht, zodat het Nederlandse recht daarop van toepassing is. Van verwijtbaar handelen is geen sprake. Zo is de enkele omstandigheid dat werknemer de beschuldigingen over de GevMin tijdens de plenaire vergadering heeft besproken, onvoldoende om een redelijke grond voor ontslag aan te nemen. De kantonrechter acht het namelijk niet onvoorstelbaar dat werknemer ervan is uitgegaan dat er tijdens deze vergadering ruimte bestond om zijn eigen zorgen naar voren te brengen. Ook is van belang dat niet is gebleken dat andere aanwezigen naar aanleiding van de geuite beschuldigingen melding hebben gemaakt van de kwestie bij het door het KGMC genoemde instanties. Het KGMC heeft daarnaast onvoldoende duidelijk gemaakt dat werknemer verantwoordelijk zou zijn

voor de verspreiding van de audio-opnames. Het uiten van een dergelijke beschuldiging kan op zichzelf niet zonder meer als verwijtbaar handelen worden aangemerkt indien achteraf blijkt dat de beschuldiging in de kern juist is. Zolang niet vaststaat dat werknemer een ongefundeerde of onjuiste beschuldiging heeft geuit, rechtvaardigt dit verwijt niet zelfstandig de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De schending van het nevenwerkzaamhedenbeding en het gebruik van de ambtswoning (met toestemming van de GevMin) zijn verder onvoldoende ernstig om de ontbinding te dragen. Nu het gestelde verwijtbaar handelen niet is komen vast te staan, ontvalt daarmee ook een belangrijk deel van de feiten en omstandigheden die aan de g-grond ten grondslag zijn gelegd. De kantonrechter ziet daarnaast niet in waarom werknemer onder de huidige GevMin geen nieuwe start zou kunnen maken. Van een voldragen d-grond is ook geen sprake, mede omdat het KGMC tekort is geschoten in het aanbieden van een verbetertraject. Het KGMC heeft niet toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden de ontbinding toch rechtvaardigt. De conclusie is dan ook dat het verzoek van het KGMC tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer geheel wordt afgewezen. Het KGMC wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:25327

Zaaknummer: 12245733 \ RP VERZ 26-50662

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: V. Breedveld

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte ambulancechauffeur die na herplaatsing als medisch facilitair medewerker minder verdient, behoudt op grond van de cao Ambulancezorg recht op de CAR UWO-loongarantie in plaats van de cao-afbouwregeling.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 1990 in dienst bij werkgever als ambulancechauffeur. Tot 1 januari 2011 viel hij onder de rechtspositieregeling van de gemeente Rotterdam, die een uitwerking was van de CAR UWO. Vanaf 1 januari 2011 is op hem de cao Ambulancezorg van toepassing. Werknemer is sinds augustus 2020 arbeidsongeschikt geraakt voor zijn oorspronkelijke functie. Omdat terugkeer als ambulancechauffeur niet meer mogelijk was, is hij per 1 september 2022 gaan werken als medisch facilitair medewerker. Tussen partijen staat vast dat Bijlage X bij de cao Ambulancezorg, de FLO-overgangsregeling, op werknemer van toepassing is. Werknemer stelt dat deze bijlage meebrengt dat de voor hem op 1 januari 2011 geldende rechten uit de CAR UWO behouden zijn gebleven. Volgens hem moet werkgever daarom niet de afbouwregeling van de cao Ambulancezorg toepassen, maar de loongarantieregeling uit artikel 9b:25 CAR UWO. Hij verzoekt de kantonrechter om een verklaring voor recht dat hij recht heeft op die maandelijkse garantietoelage, betaling van € 9.896,90 bruto aan achterstallige aanvulling en voortzetting van de aanvulling in de toekomst. Werkgever voert daartegen aan dat de CAR UWO sinds 2011 niet meer van toepassing is en dat uitsluitend de cao Ambulancezorg geldt. Volgens werkgever is de FLO-regeling niet bedoeld om de volledige rechten uit de CAR UWO mee te nemen naar de cao Ambulancezorg, maar slechts om de financiering van opgebouwde levenslooptegoeden te regelen. Verder stelt werkgever dat werknemer vóór 2011 niet rechtstreeks onder de CAR UWO viel, maar onder een eigen gemeentelijke rechtspositieregeling, en dat de standaard-cao Ambulancezorg met haar eigen afbouwregeling niet toestaat dat daarvan wordt afgeweken.

Oordeel

De kantonrechter geeft werknemer gelijk. De bepalingen van Bijlage X moeten volgens de cao-norm objectief worden uitgelegd, waarbij de tekst van de cao en de toelichting beslissend zijn.

Uit de tekst volgt dat de rechten op overgangsregelingen ouderenbeleid uit onder meer de CAR UWO voor werknemers die daarop op 1 januari 2011 recht hadden, ongewijzigd behouden zijn gebleven. De verwijzing naar hoofdstuk 9b en 9e CAR UWO betekent dat de daarin opgenomen bepalingen, voor zover zij op werknemer van toepassing waren, ook na de overgang naar de cao Ambulancezorg blijven gelden.

De kantonrechter verwerpt het verweer dat Bijlage X alleen over levenslooptegoeed of financiering zou gaan. De regeling ziet juist ook op inkomensbescherming bij arbeidsongeschiktheid en op behoud van werknemersrechten. Ook het argument dat werknemer formeel onder een eigen gemeentelijke rechtspositieregeling viel, helpt werkgever niet. Werkgever heeft erkend dat die regeling een uitwerking van de CAR UWO was, voor 99% gelijk was en niet afweek van hoofdstuk 9b en 9e. Bovendien past werknemer binnen de in Bijlage X onderscheiden categorie van publieke ambulancediensten die onder de CAR UWO vielen. Dat de cao Ambulancezorg vanaf 2011 geldt en een standaard-cao is, staat evenmin aan toepassing van de loongarantieregeling in de weg. De cao Ambulancezorg bevat namelijk zelf het overgangsrecht op grond waarvan de relevante CAR UWO-afspraken behouden blijven voor werknemers die onder Bijlage X vallen.

Werknemer kan geen beroep doen op artikel 9b:20 CAR UWO, omdat hij niet aan de daarvoor geldende leeftijds- en diensttijdvoorwaarden voldoet. Wel is artikel 9b:25 CAR UWO van toepassing. Werknemer is geboren na 1949 en werkte op 1 januari 2006 minder dan twintig jaar in een bezwarende functie. Door zijn herplaatsing als medisch facilitair medewerker heeft hij in het kader van zijn tweede loopbaan een andere functie binnen de organisatie aanvaard. Daarom heeft hij recht op een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen zijn oude en nieuwe bezoldiging. Werkgever moet werknemer daarom maandelijks een toeslag betalen, berekend op basis van het verschil tussen het toepasselijke brutoreferentiebedrag en het feitelijk ontvangen brutoschaalsalaris, vermeerderd met de feitelijk ontvangen ORT. Daarnaast moet werkgever € 9.896,90 bruto aan achterstallige toelage betalen, vermeerderd met 15% wettelijke verhoging en wettelijke rente vanaf 3 oktober 2024.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:10250

Zaaknummer: 11359508 CV EXPL 24-25986

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: S. Foullani en M. Muller

Wetsartikelen: Wet CAO

RECHTSPRAAK

Uitzendbureau en inlener zijn hoofdelijk aansprakelijk voor bedrijfsongeval met een elektrische stapelaar.

Feiten

Tussen werknemer en WorkFriends is op 17 oktober 2024 een uitzendovereenkomst tot stand gekomen op basis waarvan werknemer per 17 oktober 2024 ter beschikking is gesteld aan Compaxo om arbeid te verrichten in de functie van inpakker vleesindustrie. Werknemer heeft bij indiensttreding het boekje 'Werken bij Compaxo Vlees Zevenaar B.V.' gekregen in de Roemeense taal. In de Nederlandse versie staan hierin onder meer veiligheidsregels opgenomen. Op 16 juni 2025 is tijdens werkzaamheden een collega van werknemer met een elektrische stapelaar over zijn rechtervoet gereden. De bestuurder van de stapelaar reed achteruit de hoek om waar werknemer net, lopend, vandaan kwam. De bestuurder van de stapelaar heeft getoeterd voor de bocht en geschreeuwd. Een andere collega in de buurt schreeuwde ook naar werknemer. Werknemer heeft de claxon niet gehoord. De waarschuwing van zijn collega('s) heeft hij te laat gehoord. Werknemer droeg op dat moment beschermende oordopjes tegen het lawaai. De bestuurder van de stapelaar reed vervolgens over de rechtervoet van werknemer. Als gevolg hiervan heeft werknemer ernstig voetletsel opgelopen en is het voorste deel van zijn voet geamputeerd. Bij brief van 2 juli 2025 heeft de gemachtigde van werknemer WorkFriends, als zijnde formele werkgever, aansprakelijk gesteld. Compaxo heeft een ongevalsonderzoek gedaan en de resultaten daarvan vastgelegd in een rapportage van 3 oktober 2025. De schadebehandelaar van WorkFriends heeft op 14 oktober 2025 gereageerd naar de gemachtigde van werknemer dat onder de AVB, waar WorkFriends onder valt, schade door motorrijtuigen uitgesloten is van dekking. WorkFriends kan voor deze schade kan ook geen beroep doen op de verzekeringspolis. Bij brieven van 2 juli 2025 en 5 februari 2026 heeft de gemachtigde van werknemer Compaxo, als zijnde materiële werkgever, aansprakelijk gesteld. De verzekeraar van Compaxo heeft bij e-mail van 6 maart 2026 geschreven dat voor ongevallen met de stapelaar geen dekking kan worden verleend omdat die stapelaar ten tijde van het ongeval niet op de lijst van verzekerde werkmaterieelobjecten heeft gestaan. Werknemer heeft zich tot de kantonrechter gewend met een verzoek als bedoeld in artikel 1019w Rv. In dit artikel is de mogelijkheid van een deelgeschilprocedure

opgenomen. In dit geval ligt de vraag voor of WorkFriends als formele werkgever en/of Compaxo als materiële werkgever aansprakelijk is/zijn voor de door werknemer geleden schade als gevolg van het ongeval.

Oordeel

Het geschil spitst zich toe op de vraag of sprake is geweest van schending van de op Compaxo en/of WorkFriends als materiële respectievelijk formele werkgever rustende zorgplicht. Uit de overgelegde stukken, in het bijzonder de ongevalsrapportage van Compaxo, blijkt dat de bij het ongeval betrokken elektrische stapelaar geen arbeidsmiddel was dat binnen haar organisatie gebruikelijk werd ingezet. Naar het oordeel van de kantonrechter brengt de inzet van de elektrische stapelaar, anders dan gebruikelijk, nog niet mee dat het gebruik daarvan in strijd was met de op de werkgever rustende zorgplicht. Wel is van belang dat de organisatie (van de veiligheid) kennelijk niet op het gebruik van dit type stapelaar was ingericht, het gebruik daarvan (kennelijk) niet bij het opstellen van een RI&E of anderszins bij het beoordelen van veiligheidsrisico's is betrokken. Juist als een werkgever een van de gebruikelijke situatie afwijkend arbeidsmiddel inzet, dient hij zich ervan te vergewissen dat dit arbeidsmiddel veilig binnen de bestaande werkomgeving kan worden gebruikt en zo nodig de inrichting van de werkplek en de wijze van werken daarop aan te passen. Dat dit gebeurd is, is gesteld noch gebleken, integendeel. Nu Compaxo en WorkFriends niet, laat staan gemotiveerd, hebben betwist dat de op (één van) hen rustende zorgplicht is geschonden, moet daarvan reeds om die reden van worden uitgegaan. Reeds daarmee staat de aansprakelijkheid van beide werkgevers vast. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat ook uit de stukken genoegzaam volgt dat van schending van de zorgplicht door in ieder geval Compaxo sprake is geweest. Vaststaat dat er ten tijde van het ongeval geen spiegels waren geplaatst om het zicht bij de betreffende manoeuvre te verbeteren. Daargelaten dat Compaxo en WorkFriends niet hebben betwist dat zij hun zorgplicht hebben geschonden, volgt uit het vorenstaande ook dat van Compaxo, bij het inzetten van de elektrisch aangedreven stapelaar met sta-plateau, verwacht had mogen worden dat zij de risico's daarvan (beter) had geïnventariseerd en meer veiligheidsmaatregelen had genomen, maatregelen die Compaxo wel na het ongeval heeft genomen en die, als zij eerder waren genomen, het ongeval mogelijk hadden kunnen voorkomen. Het zijn maatregelen waarvan in redelijkheid van Compaxo verwacht had mogen worden die voorafgaand aan het inzetten van de stapelaar te nemen. Nu zij dat heeft nagelaten, heeft zij haar zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 BW geschonden. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat Compaxo niet heeft voldaan aan de op haar rustende zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 BW. De verzochte verklaring voor recht zal dan ook worden gegeven in die zin dat Compaxo en WorkFriends beide, hoofdelijk, aansprakelijk zijn. Het verzochte voorschot aan smartengeld wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6747

Zaaknummer: K/5001/12141577

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: J.C. Braanker en E.J.L. Mulderink

Wetsartikelen: 7:658 BW en 1019w Rv

RECHTSPRAAK

Opzegverbod wegens ziekte staat in de weg aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond. Alhoewel werknemer zich heeft ziekgemeld nadat het verzoek tot het verlenen van een ontslagvergunning was ingediend bij het UWV, was hij voorafgaand al arbeidsongeschikt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2016 in dienst bij werkgeefster. Op 22 september 2025 heeft werkgeefster voor werknemer een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische omstandigheden ingediend bij het UWV. Op 7 oktober 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Het UWV heeft op 6 maart 2026 de ontslagaanvraag afgewezen omdat er sprake is van het opzegverbod tijdens ziekte. Het UWV heeft onder meer het volgende geoordeeld: “(...) Afgaande op de overgelegde verklaringen van de door werknemer ingeschakelde verzekeringsarts en de verzekeringsarts UWV is het voor ons aannemelijk dat werknemer al arbeidsongeschikt was op het moment dat de ontslagaanvraag werd ingediend (...)” Op 30 april 2026 heeft werkgeefster een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer ingediend bij de rechtbank. Werknemer is nog steeds arbeidsongeschikt wegens ziekte.

Oordeel

De a-grond

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er wordt niet aan ontbinding van een arbeidsovereenkomst op de a-grond toegekomen als er sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte. Het opzegverbod geldt niet indien de ziekte een aanvang heeft genomen *nadat* het verzoek tot het verlenen van een ontslagvergunning is ingediend bij het UWV. Werknemer wijst erop dat het moment waarop hij arbeidsongeschikt was als gevolg van ziekte niet pas het moment van de ziekmelding was, maar dat het al eerder is gelegen. Nu de kantonrechter geen reden heeft om te twijfelen aan de verklaringen van de door werknemer overgelegde deskundigen komt hij tot de conclusie dat werknemer voorafgaand aan het indienen van de

ontslagaanvraag bij het UWV al arbeidsongeschikt was als gevolg van ziekte. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond stuit daarom af op het opzegverbod wegens ziekte.

De g-grond

Er is niet gebleken dat de wens van werkgeefster om tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen is ingegeven door de ziekte van werknemer. Dat betekent dat het verzoek op de g-grond wel inhoudelijk kan worden beoordeeld. Met betrekking tot het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding betreft werkgeefster het feit dat werknemer bij het UWV verweer heeft gevoerd tegen de gevraagde ontslagvergunning en daarbij een aantal beslissingen van de eigenaresse van werkgeefster ter discussie heeft gesteld. De kantonrechter stelt vast dat werknemer niets anders heeft gedaan dan verweer voeren bij het UWV. Dit is een fundamenteel recht van een werknemer. Dat hij daarbij wellicht enkele ongemakkelijke kwesties aan de orde heeft gesteld moge zo zijn, maar dat kan vervolgens niet leiden tot de conclusie dat werknemer voor een verstoorde arbeidsverhouding heeft gezorgd. Ter zitting heeft de bedrijfseigenaresse een verklaring voorgelezen waarin de verstoorde verhouding nader wordt toegelicht. Deze verklaring heeft voor de kantonrechter duidelijk gemaakt dat het op dit moment op persoonlijk vlak inderdaad niet (meer) goed zit tussen partijen. Maar dat komt naar zijn oordeel toch vooral doordat de bedrijfseigenaresse alles in het werk wil stellen om haar bedrijf weer een gezonde financiële positie te geven en daarbij werknemer (en zijn salaris) als belangrijkste obstakel ziet. Daarvan kan echter werknemer, die opkomt voor zijn belangen, geen verwijt worden gemaakt. De conclusie is dan ook dat er geen sprake is van een voldragen g-grond zodat de arbeidsovereenkomst niet zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:8255

Zaaknummer: 12209752 \ AZ VERZ 26-82

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: M.M.J.F. Sijben en J.J.C. Delahaye

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:670 lid 1 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Het hof wijst de incidentele vordering van ex-werknemers tot schorsing uitvoering veroordeling tot overleggen administratie en gegevens af; diezelfde vordering is al ex artikel 438 lid 2 Rv beoordeeld terwijl nieuwe feiten of omstandigheden ontbreken.

Feiten

Eisers waren tot 2024 dan wel 2025 werkzaam bij Grand Relocation B.V. (hierna: GR), een makelaarskantoor in Amsterdam. GR heeft op 22 mei 2026 een kortgedingprocedure aanhangig gemaakt waarin zij – kort gezegd – stelde dat zij erachter is gekomen dat eisers ten tijde van hun dienstverband, vermoedelijk sinds 2021, in georganiseerd verband een schaduwonderneming hebben opgezet en geëxploiteerd. Volgens GR hebben eisers klanten, opdrachten en omzet van GR weggesluisd naar hun eigen eenmanszaken en privérekeningen. Bij het bestreden vonnis heeft de voorzieningenrechter, samengevat en voor zover van belang, eisers op straffe van een per persoon te verbeuren dwangsom veroordeeld om aan GR afschrift te verstrekken van verschillende bescheiden, waaronder boekhoudbestanden en bankafschriften, en opgave te doen van onder meer klanten, deals en ontvangen bedragen en heeft de voorzieningenrechter eisers verboden om administratie te verwijderen, gebruik te maken van bedrijfsvertrouwelijke informatie van GR en relaties van GR te benaderen. Eisers hebben in een door hen aanhangig gemaakt executiegeschil met op artikel 438 lid 2 Rv en artikel 611 Rv gegronde vorderingen onder meer gevorderd dat de tenuitvoerlegging van het bestreden vonnis, althans van de dwangsomveroordeling, wordt geschorst totdat in hoger beroep is beslist, GR wordt verboden het vonnis in die periode te executeren dan wel dat een andere passende voorziening wordt getroffen. Bij kortgedingvonnis van 9 juli 2026 heeft de voorzieningenrechter op grond van artikel 611 Rv de aan de veroordelingen verbonden dwangsom opgeheven voor zover deze ziet op de overlegging van per persoon en per categorie geconcretiseerde bescheiden die niet (meer) kunnen worden afgegeven en overwogen dat betalingen die niets met de zaak van doen hebben op de bankafschriften mogen worden weggelakt. Het meer of anders gevorderde is afgewezen. Daarmee is de op artikel 438 lid 2 Rv gegronde vordering tot schorsing van de tenuitvoerlegging van het bestreden vonnis afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat een geëxecuteerde, naast het recht om in kort geding een vordering tot schorsing van de executie in te stellen op grond van artikel 438 lid 2 Rv, in beginsel ook het recht toekomt een soortgelijke vordering door middel van een incident op grond van artikel 351 Rv in te stellen in hoger beroep. Is echter, voordat in het incident in hoger beroep uitspraak is gedaan, de vordering tot schorsing of staking krachtens artikel 438 lid 2 Rv afgewezen en zijn door de veroordeelde geen feiten of omstandigheden gesteld die een hernieuwde beoordeling van een dergelijke vordering rechtvaardigen, dan kan het hof aan een inhoudelijke beoordeling van de incidentele vordering krachtens artikel 351 Rv niet toekomen omdat deze in dat geval moet worden afgewezen wegens strijd met de goede procesorde. In dat geval zou immers dezelfde vordering wederom aan de rechter worden voorgelegd zonder dat daarvoor een deugdelijke rechtvaardiging bestaat. Eisers hebben in deze procedure geen feiten en omstandigheden aangevoerd die een hernieuwde beoordeling van de vordering tot schorsing van de uitvoerbaarheid rechtvaardigen. Het hof zal daarom de primaire vordering van eisers strekkend tot schorsing van de uitvoerbaarheid bij voorraad afwijzen wegens strijd met de goede procesorde. Overigens is niet gebleken van een kennelijke misslag en leidt een afweging van de wederzijdse belangen op de voet van artikel 351 Rv niet tot een andere uitkomst. De subsidiaire vordering om aan de uitvoerbaarheid bij voorraad de voorwaarde te stellen dat zekerheid wordt gesteld deelt het lot van de primaire vordering, nog daargelaten dat niet valt in te zien welk belang eisers hebben bij het stellen van zekerheid in de zich hier voordoende situatie waarin hun gesteld belang bij schorsing van de tenuitvoerlegging met name is gelegen in de onomkeerbaarheid van de bevolen verstrekking van gegevens. Voor het treffen van enige andere voorziening bestaat geen aanleiding. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 01-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2421

Zaaknummer: 200.372.164

Rechters: K.A.J. Bisschop, L. Alwin en M.C. Bosch

Advocaten: Y. Moskowicz

Wetsartikelen: 351 Rv, 438 lid 2 Rv en 611 Rv

RECHTSPRAAK

Het hof oordeelt evenals de kantonrechter dat werknemer de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd en dat hij recht heeft op loon tot het einde van het dienstverband.

Feiten

Werknemer is per 1 november 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van assistent-broodbakker. Werkgever heeft werknemer in januari 2025 een brief gestuurd waarin werd vermeld dat werknemer had aangegeven zijn dienstverband te willen beëindigen en dat werkgever hiermee akkoord was. In maart 2025 heeft de advocaat van werknemer werkgever bericht dat werknemer vanwege geboorteverlof afwezig was. Het UWV had verlofaanvragen voor betaald ouderschapsverlof afgewezen omdat het dienstverband zou zijn beëindigd. Werknemer stelde echter nooit aangegeven te hebben het dienstverband te willen beëindigen. In kort geding is werkgever vervolgens veroordeeld tot betaling van het loon. Tussen partijen is een geschil ontstaan omdat werknemer zich op het standpunt stelde nog in dienst te zijn, arbeidsongeschikt te zijn en re-integratieafspraken te willen maken. Werkgever heeft vervolgens aangegeven dat werknemer zonder toestemming naar Marokko was vertrokken en dat hij ongeoorloofd afwezig was. De kantonrechter heeft de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever vernietigd en hem veroordeeld het loon met terugwerkende kracht door te betalen, te vermeerderen met een wettelijke verhoging van 25%.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Van langere tijd niet reageren of niet protesteren tegen de bevestiging van de opzegging is geen sprake. Werknemer heeft binnen twee weken nadat hem duidelijk werd dat de arbeidsovereenkomst volgens werkgever door hem was opgezegd een advocaat in de arm genomen. Uit het feit dat werknemer na 26 januari 2026 niet meer op het werk verscheen, kan niet worden afgeleid dat hij de arbeidsovereenkomst had opgezegd; dit had immers te maken met aanvullend geboorteverlof waarvoor hij ook een aanvraag had ingediend. Uit alle feiten en omstandigheden op zichzelf en in samenhang bezien kan geenszins worden afgeleid dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst wilde opzeggen of heeft opgezegd, laat staan dat er sprake was van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die

erop was gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Bovendien heeft werkgever met betrekking tot de stelling dat werknemer mondeling heeft opgezegd geen bewijsaanbod gedaan. Dat werknemer mondeling heeft opgezegd staat daarmee niet vast. De arbeidsovereenkomst is dus pas op 1 november 2025 van rechtswege geëindigd. Werknemer was geoorloofd afwezig toen hij op 1 maart 2025 de brief ontving waarin werkgever hem berichtte dat de arbeidsovereenkomst was geëindigd. Op 17 maart 2025 heeft werknemer via zijn advocaat laten weten het daarmee niet eens te zijn en om wedertewerkstelling gevraagd. Dat werkgever daarop heeft gereageerd in die zin dat aan werknemer is gevraagd om te komen werken, is niet gesteld of gebleken. Onder deze omstandigheden kan niet van werknemer worden verwacht dat hij op het werk verschijnt en komt het niet-werken voor rekening van werkgever als werkgever. Omdat werkgever het loon niet uitbetaalde, is werknemer een kortgedingprocedure gestart. Kort na de uitspraak in kort geding van 30 mei 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld en is hij naar Marokko vertrokken. Werkgever heeft betwist dat werknemer ziek was, maar nagelaten de arbodienst in te schakelen en bovendien ook helemaal geen contact opgenomen met werknemer. Zelfs nadat de advocaat van werknemer op 20 augustus 2025 meldde dat werknemer diverse malen had geprobeerd om via bellen en Whatsapp in contact te komen, maar was geblokkeerd, en in contact wilde komen om re-integratieafspraken te maken, heeft werkgever daarop geen actie ondernomen. Onder deze omstandigheden kan niet worden vastgesteld dat werknemer niet ziek was of dat hij onvoldoende meewerkte aan zijn re-integratieverplichtingen waardoor werkgever de arbeidsongeschiktheid niet kon laten controleren. Evenmin is komen vast te staan dat werknemer zich niet beschikbaar heeft gehouden voor zijn werkzaamheden. Rekening houdend met het feit dat werkgever, ook na het kortgedingvonnis, geruime tijd betalingsvoorstellen heeft gedaan die geen recht deden aan de situatie waarin werknemer kostwinner was en geen andere inkomsten had en aan de andere kant ook rekening houdend met de beperkte financiële draagkracht van werkgever, matigt het hof de wettelijke verhoging van 50% naar 30%. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 01-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2411

Zaaknummer: 200.361.050

Rechters: R.L. de Graaff, A.L. Bervoets en S.M.M. Garben

Advocaten: M. Ambags en mr. M. Booijs

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven. Werkgeefster wist al (veel) langer dat werknemer Apk-keuringen verrichtte en auto's afmeldde. Geen billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is per 1 augustus 2025 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster houdt zich bezig met het Apk-keuren van auto's. Op 26 maart 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. Als reden voor het ontslag is gegeven dat auto's die werknemer zou hebben gekeurd door anderen zijn afgemeld in het systeem van de Rijksdienst voor het Wegverkeer (hierna: RDW), dit terwijl werknemer geen keuringsbevoegdheid had. Hiermee heeft werknemer in strijd gehandeld met de Regeling erkenningen wegverkeer (hierna: de Regeling) en het Toezichtbeleid Erkenninghouders Keurmeesters en Technici RDW (hierna: het Toezichtbeleid), waaruit volgt dat een (gecertificeerde) werknemer die een auto afmeldt dezelfde persoon moet zijn als degene die de keuring van een auto heeft verricht. Volgens werkgeefster is zij hiervan pas voor het eerst op de hoogte geraakt met een brief van 24 maart 2026. Na het handelen van werknemer eerst intern te hebben geverifieerd, is twee dagen later, op 26 maart 2026, uiteindelijk het ontslag verleend. Werknemer berust in het ontslag maar verzoekt onder meer een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is in dit geval van oordeel dat het ontslag niet onverwijld aan werknemer is gegeven. Naar haar oordeel staat vast dat werkgeefster in ieder geval vanaf 17 februari 2026 op de hoogte was of redelijkerwijs had moeten zijn van de werkwijze van werknemer met betrekking tot het Apk-keuren en (laten) afmelden van auto's. Werknemer heeft dit naar het oordeel van de kantonrechter voldoende duidelijk aan werkgeefster bericht in onder meer een Whatsapp-bericht van 17 februari 2026. Uit de arbeidsovereenkomst volgt dat het ontbreken van de Apk-certificering ook bij werkgeefster bekend was en dat zij bereid was op dat punt een uitzondering op haar beleid te maken, zolang werknemer maar binnen afzienbare tijd de vereiste Apk-diploma's zou

behalen. Werknemer werd in zijn functie aangesteld en die werd verlengd, terwijl tussentijds bij werkgeefster bekend was dat werknemer in totaal twee keer was gezakt voor de toets voor het verkrijgen van zijn Apk-certificering en dat het behalen daarvan dus niet binnen afzienbare tijd zou lukken. Welke van de gebruikelijke werkzaamheden van een keurmeester afwijkende invulling werkgeefster na het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst(en) aan de werkzaamheden van werknemer heeft gegeven, heeft werkgeefster op geen enkele wijze met stukken onderbouwd. Verder geldt ook als indicatie de krappe dagbezetting op de werklocatie, in combinatie met de mededeling van werkgeefster op de mondelinge behandeling dat er landelijk een groot tekort is aan gecertificeerde Apk-keurders. Doordat het ontslag uiteindelijk pas op 26 maart 2026 is gegeven, heeft werkgeefster onvoldoende voortvarend gehandeld en is van een onverwijld gegeven ontslag geen sprake. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. Duidelijk is dat werknemer als voormalig gecertificeerd Apk-keurder had moeten weten dat slechts een gecertificeerde keurder een auto mag keuren en afmelden in het systeem van de RDW. Dat werknemer dat toch heeft gedaan, dan wel heeft laten doen, valt hem te verwijten. Toch levert dit geen *ernstig* verwijtbaar handelen op. Werkgeefster heeft de constructie gefaciliteerd en/of toegestaan c.q. getolereerd. Dat valt met name werkgeefster en niet werknemer te verwijten. Daarom is een transitievergoeding aan werknemer verschuldigd. De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval geen aanleiding bestaat om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, gelet op de omstandigheden van de zaak. Daaruit volgt namelijk dat ook werknemer een verwijt kan worden gemaakt. In combinatie met de omvang van de aan hem toegekende gefixeerde schadevergoeding en het aanstaande einde van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (op het moment van het ontslag), waarbij het zeer aannemelijk is dat die niet verlengd zou worden vanwege het meermaals niet behalen van de Apk-certificering, wordt de billijke vergoeding op nihil gesteld. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6126

Zaaknummer: 12238707 \ UE VERZ 26-235

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: N.E.J.M. Kennis en B. Willemse

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW, 7:673 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Arbeidsomvang bij arbeidsongeschiktheid. Op grond van de Cao voor Uitzendkrachten van de ABU wordt gekeken naar de verloonde uren in de dertien weken voorafgaand aan de ziekmelding. Loonvordering gedeeltelijk toegewezen.

Feiten

Werkneemster is per 25 februari 2025 in dienst getreden bij Timing Flex B.V. (hierna: TF). Werkneemster is uitgezonden aan Kegro Deuren B.V. In het verzuimprotocol dat onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst staat een regeling opgenomen voor de berekening van het loon tijdens arbeidsongeschiktheid in het geval dat er meer uren zijn gewerkt dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor Uitzendkrachten van de ABU van toepassing. Uit de cao volgt dat wanneer geen arbeidsomvang is overeengekomen of in de dertien weken voorafgaand aan de week van ziekmelding structureel is afgeweken van de overeengekomen arbeidsomvang, het recht op loondoorbetaling wordt vastgesteld over het gemiddelde van alle uren waarover loon is betaald in de afgelopen dertien kalenderweken. De arbeidsomvang is aangegaan voor een vaste arbeidsomvang van 20 uur per week. Werkneemster is op 11 mei 2026 ziek geworden wegens een bedrijfsongeval. Op 9 juni 2026 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is. Op 2 en 19 juni 2026 heeft werkneemster TF aangeschreven om over te gaan tot betaling van het salaris. Zij beroept zich op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW en stelt dat zij gemiddeld 38,1 uur per week geeft gewerkt. Zij neemt hierbij de periode 5 januari tot en met 5 april 2026 als referentieperiode. Volgens TF moet worden uitgegaan van een gemiddelde arbeidsomvang van 33,82 uur per week waarbij de periode 9 februari tot en met 10 mei 2026 als referentieperiode geldt. Eerst moet worden bepaald welke referentieperiode in dit geval geldend is. Werkneemster vordert onder meer achterstallig loon.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang vloeit voort uit de aard van de vordering. Bepaald moet worden wat de arbeidsomvang is. Uit de door partijen overgelegde stukken en gemaakte urenberekeningen volgt dat werkneemster in de

voornoemde periode gemiddeld 33,82 uur per week heeft gewerkt. In dat kader heeft werkneemster gewezen op een aantal weken waarin zij minder uren heeft gewerkt dan in andere weken. Dat enkele gegeven leidt evenwel niet tot een ander gemiddelde. Niet is gebleken dat werkneemster in die weken minder heeft gewerkt wegens het ontbreken van werk of een omstandigheid die voor rekening en risico van TF behoort te komen. Daarmee bestaat in het kader van dit kort geding geen grond om deze weken bij de bepaling van de gemiddeld arbeidsomvang buiten beschouwing te laten. Het beroep van werkneemster op artikel 7:610b BW slaagt naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter niet voor zover daarbij wordt uitgegaan van de door haar gehanteerde referentieperiode. Artikel 7:610b BW bepaalt weliswaar dat de bedongen arbeid wordt vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van arbeid in de drie voorafgaande maanden, maar de toepasselijke cao bevat voor de situatie van arbeidsongeschiktheid een nadere regeling. Uit de cao volgt dat voor de vaststelling van de arbeidsomvang in geval van ziekte moet worden gekeken naar de dertien weken voorafgaand aan de eerste ziektedag. De eerste ziektedag van werkneemster was 11 mei 2026. De in aanmerking te nemen referentieperiode loopt daarmee van 9 februari tot en met 10 mei 2026. TF heeft zich voor toepassing van deze referentieperiode voorts beroepen op het verzuimprotocol dat onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. Naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter vormt dit protocol, voor zover het de berekening van de arbeidsomvang bij ziekte betreft, een uitwerking van de in de cao opgenomen regeling. De cao laat geen ruimte voor het kiezen van een andere referentieperiode en daarom bestaat er geen aanleiding om voor de loonbetaling tijdens ziekte uit te gaan van een andere referentieperiode. Uitgegaan wordt van een arbeidsomvang van gemiddeld 33,82 uur per week. De loonvordering van werkneemster zal daarom worden toegewezen voor zover deze is gebaseerd op deze arbeidsomvang. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%. TF wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6743

Zaaknummer: K/5001/12296855

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: K.W.A. Wools en mr. D.L. Bobeldijk

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Geen recht op loonsverhoging, omdat niet is komen vast te staan dat werkgever en werknemer daarover overeenstemming hebben bereikt.

Feiten

Werknemer is op 4 september 2023 in dienst getreden bij Epam in een salesfunctie, met een salaris van € 10.000 bruto per maand inclusief vakantiegeld en een bonusregeling. In februari en maart 2024 spraken werknemer en zijn leidinggevende over een mogelijke salarisverhoging gekoppeld aan het behalen van bepaalde commerciële doelen. Werknemer legde vervolgens in een e-mail aan HR vast dat volgens hem een *gentleman's agreement* was gesloten: zijn jaarsalaris zou onder bepaalde voorwaarden telkens met € 10.000 worden verhoogd. Zijn leidinggevende reageerde niet op deze e-mail en reageerde later met een duimpje op een bericht waarin werknemer naar de salarisverhoging verwees. Partijen kregen vervolgens discussie over de vraag of er daadwerkelijk een loonsverhoging was overeengekomen. Werknemer vordert betaling van het achterstallige loon omdat volgens hem aan meerdere voorwaarden voor salarisverhoging was voldaan. Epam betwist dat ooit overeenstemming is bereikt en stelt bovendien dat de leidinggevende niet bevoegd was een salarisverhoging overeen te komen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat niet is komen vast te staan dat een loonsverhoging is overeengekomen. Voor een overeenkomst is aanbod en aanvaarding vereist. Uit de gesprekken en berichten blijkt wel dat partijen over een mogelijke verhoging spraken, maar niet dat de leidinggevende het voorstel van werknemer heeft aanvaard. Dat de leidinggevende niet reageerde op de e-mail en later een duimpje-emoji stuurde, is onvoldoende om instemming aan te nemen. Daarbij weegt mee dat arbeidsvoorwaarden binnen Epam normaliter uitgebreid schriftelijk worden vastgelegd en de gestelde loonsverhoging niet in het addendum bij de arbeidsovereenkomst stond. Bovendien waren de voorwaarden van de gestelde afspraak onvoldoende duidelijk. De loonvorderingen van werknemer worden daarom afgewezen. De kantonrechter hoeft vervolgens niet meer te beoordelen of de leidinggevende bevoegd was de salarisverhoging overeen te komen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8666

Zaaknummer: 12046691 CV EXPL 26-263

Rechters: mr. M.F. van Grootheest

Advocaten: J.A. de Groot

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De nieuwe bonusregeling is rechtsgeldig en de gemiddelde bonus moet tijdens situatieve arbeidsongeschiktheid worden doorbetaald.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2015 in dienst bij werkgever als Business Development Manager tegen een vast salaris van € 7.500 bruto per maand. Daarnaast ontving hij in 2022-2024 gemiddeld ruim € 4.000 bruto per maand aan bonus. Vanwege het teruglopen van *inbound* werk spreken partijen een nieuwe bonusregeling af, gericht op proactief netwerken. Werknemer ondertekent deze regeling, die per 1 januari 2025 ingaat. De nieuwe regeling leidt tot een inkomensachteruitgang. Werknemer bespreekt dit met werkgever en neemt een gesprek hierover heimelijk op. Bij een later gesprek wil hij opnieuw een opname maken, waarna werkgever het gesprek beëindigt. Werknemer meldt zich vervolgens ziek. De bedrijfsarts constateert een samenwerkingsprobleem en situatieve arbeidsongeschiktheid. Een mediationtraject leidt niet tot een oplossing. Werkgever verzoekt ontbinding primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond. Werknemer verzoekt bij ontbinding onder meer om een transitievergoeding en billijke vergoeding. Daarnaast vordert hij vernietiging van de nieuwe bonusregeling en betaling van gemiste bonussen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbindingsverzoek

Van verwijtbaar handelen in de zin van de e-grond is geen sprake. Het heimelijk opnemen van gesprekken verdient volgens de kantonrechter weliswaar geen schoonheidsprijs, maar is zonder bijkomende omstandigheden onvoldoende voor ontbinding. Niet is gebleken dat werknemer de opnames heeft gebruikt om werkgever te beschadigen. Wel is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Partijen erkennen dat de verhouding is verstoord, mediation heeft geen oplossing gebracht en ook werknemer heeft

verklaard dat hij zichzelf niet meer bij werkgever ziet terugkeren. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 oktober 2026 ontbonden.

Bonusregeling

De nieuwe bonusregeling wordt niet vernietigd. Werkgever heeft voldoende duidelijk en transparant over de regeling gecommuniceerd en partijen hebben hierover gedurende meerdere weken onderhandeld. Er is geen sprake van misbruik van omstandigheden of dwaling. Werknemer heeft de regeling ondertekend, zodat werkgever erop mocht vertrouwen dat hij daarmee instemde.

Loondoorbetaling bonus

Hoewel de nieuwe bonusregeling geldig is, heeft werknemer tijdens zijn situatie arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van de bonus die hij bij werken had kunnen verdienen. Op grond van artikel 7:628 lid 3 BW moet ook niet naar tijdruimte vastgesteld loon worden doorbetaald. De kantonrechter neemt daarom de gemiddelde bonus over januari-mei 2025 van € 518 bruto per maand als uitgangspunt. Werkgever moet in totaal € 7.954,41 bruto aan achterstallig loon betalen.

Transitie- en billijke vergoeding

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 31.518,65 bruto, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Een billijke vergoeding wordt afgewezen: niet is gebleken dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of de verstoring van de arbeidsverhouding heeft veroorzaakt.

Relatie-/concurrentiebeding

Werkgever kan geen rechten meer ontleen aan het relatie-/concurrentiebeding, omdat hij ter zitting heeft verklaard er geen bezwaar tegen te hebben dat dit beding bij het einde van het dienstverband vervalt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:11091

Zaaknummer: 12160773 VZ VERZ 26-1435

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M.J. Keuss

Wetsartikelen: 7:66g BW

RECHTSPRAAK

Werkgever mag de kosten van een rechercheonderzoek verhalen op een zieke werknemer die verzwegen dat hij elders werkzaamheden verrichtte, maar kan het tijdens ziekte doorbetaalde loon niet terugvorderen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2017 in dienst bij werkgever als machinist/allround medewerker en meldt zich op 29 september 2025 ziek. Tijdens zijn ziekte ontstaan bij werkgever vermoedens dat werknemer werkzaamheden verricht voor het schildersbedrijf van een vriend. Werkgever schakelt daarop een recherchebureau in. Uit observaties blijkt dat werknemer tijdens zijn ziekte meerdere keren schilderwerkzaamheden verricht, terwijl hij tegenover werkgever en de bedrijfsarts had aangegeven niet te kunnen re-integreren. Op 20 maart 2026 wordt werknemer op staande voet ontslagen. Hij komt niet tegen dit ontslag op. Werkgever verzoekt vervolgens onder meer om betaling van de gefixeerde schadevergoeding, vergoeding van de kosten van mediation en het rechercheonderzoek en terugbetaling van het tijdens ziekte betaalde loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Gefixeerde schadevergoeding

Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door tijdens zijn ziekte werkzaamheden voor een derde te verrichten zonder dit aan werkgever te melden, terwijl hij had aangegeven niet te kunnen re-integreren. Dat niet vaststaat dat werknemer voor deze werkzaamheden werd betaald, maakt dit niet anders. Werknemer is daarom in beginsel de gefixeerde schadevergoeding van artikel 7:677 lid 2 en 3 BW verschuldigd. Omdat werkgever bij de eindafrekening echter al een hoger bedrag had verrekend dan waarop hij recht had, resteert geen bedrag dat werknemer nog moet betalen.

Kosten rechercheonderzoek

De kosten van het rechercheonderzoek van € 23.522,05 exclusief btw worden wel toegewezen. Op grond van artikel 6:96 lid 2 onder b BW kunnen redelijke kosten ter vaststelling van schade en aansprakelijkheid voor vergoeding in aanmerking komen. Het was volgens de kantonrechter redelijk dat werkgever onderzoek liet verrichten, omdat hij al signalen had ontvangen dat werknemer tijdens zijn ziekte elders werkte en het onderzoek dit vermoeden bevestigde. Ook de omvang van de kosten is voldoende onderbouwd.

Terugbetaling loon

Het verzoek om het tijdens ziekte betaalde loon terug te betalen wordt afgewezen. De bedrijfsarts had werknemer volledig arbeidsongeschikt geacht voor zijn eigen werkzaamheden. Hoewel werknemer de bedrijfsarts onjuist heeft geïnformeerd, staat daarmee niet vast dat hij bij juiste informatie had moeten re-integreren en zijn re-integratieverplichtingen vervolgens niet zou zijn nagekomen. Werkgever was daarom in beginsel op grond van artikel 7:629 BW gehouden het loon door te betalen. Dat werknemer zich mogelijk niet als goed werknemer in de zin van artikel 7:611 BW heeft gedragen, maakt het betaalde loon bovendien niet tot schade: het loon was verschuldigd op grond van de arbeidsovereenkomst en er ontbreekt causaal verband tussen het handelen van werknemer en de loonbetaling

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:8659

Zaaknummer: 12209617 \ AZ VERZ 26-80

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van wetenschappelijk directeur van wetenschappelijk bureau van politieke partij wordt ontbonden op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding na afwijzing reorganisatieontslag door UWV.

Feiten

Werknemer is sinds 1991 in dienst bij werkgeefster, een wetenschappelijk bureau van een politieke partij, laatstelijk in de functie van wetenschappelijk directeur. Op 24 april 2025 heeft het curatorium een strategisch jaarplan vastgesteld, waarin is bepaald dat werkgeefster zich in de toekomst minder gaat focussen op grote onderzoeksprojecten en publicaties en meer op advisering van de politieke partij en korte, frequente publicaties op sociale media. In aansluiting op dit voornemen heeft het curatorium op 2 oktober 2025 besloten tot een reorganisatie, waarbij de functie van werknemer moet komen te vervallen. Werkgeefster heeft vervolgens bij het UWV een (voorlopige) aanvraag ingediend tot reorganisatieontslag van werknemer. Op 28 november 2025 is tussen partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst, die werknemer binnen de wettelijke bedenkttermijn weer heeft ontbonden. Bij beslissing van 12 maart 2026 heeft het UWV de aanvraag tot reorganisatieontslag van werknemer afgewezen. Op 9 april 2026 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen het curatorium en werknemer. Daar is onder andere gesproken over het gebrek aan duidelijkheid over de werkzaamheden die werknemer sinds de ontslagaanvraag voor werkgeefster heeft uitgevoerd en over een betaling van € 10.071,30 die werknemer eind 2024 vanuit werkgeefster aan zichzelf als dertiende maand heeft laten doen. Het gesprek is zonder een inhoudelijke conclusie geëindigd. In onderhavige procedure verzoekt werkgeefster onder meer de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden en werknemer te veroordelen tot terugbetaling van € 10.071,30. Werknemer heeft in een tegenverzoek onder meer verzocht om toekenning van een billijke vergoeding van € 523.000 bruto en voor recht te verklaren dat hij aanspraak heeft op een dertiende maand en/of andere bonusuitkering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op de zitting is gebleken dat werknemer erkent dat de arbeidsverhouding tussen partijen zodanig is verstoord dat voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster niet langer realistisch is. Daarmee staat vast dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in ieder geval toewijsbaar is op de subsidiair aangevoerde g-grond. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. De vraag die resteert, is of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werknemer voert daartoe aan dat werkgeefster op oneigenlijke gronden heeft geprobeerd om zijn dienstverband te beëindigen door hem met een vooropgezet plan (meermaals) een vaststellingsovereenkomst (VSO) aan te bieden en een onterechte ontslagaanvraag in te dienen bij het UWV, en dat werkgeefster op verschillende manieren werknemer heeft buitengesloten van werkzaamheden en (sociale) evenementen én hem onterecht heeft beschuldigd van het aanhangen van extreemrechts gedachtegoed met incidenten als gevolg.

De kantonrechter stelt allereerst vast dat werkgeefster niet betwist dat zij werknemer in 2017 eerder een VSO heeft aangeboden ter beëindiging van het dienstverband. Het enkel aanbieden van een VSO door werkgeefster levert op zichzelf echter geen ernstig verwijtbaar handelen op. Vervolgens is vanaf 2023 tussen partijen discussie ontstaan over het opsplitsen van de functie van werknemer. Wat er ook zij van de manier waarop die discussie is verlopen, het staat vast dat werknemer uiteindelijk zelf akkoord is gegaan met het wijzigen van zijn functie naar die van wetenschappelijk directeur. Ook is niet gebleken dat de door werkgeefster ingediende ontslagaanvraag bij het UWV bij voorbaat kansloos was. Werknemer heeft immers eerder de in dat kader aan hem aangeboden VSO getekend en deze enkel ontbonden vanwege de vrees dat hij op grond van de WNT een deel van de vergoeding zou moeten terugbetalen. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster is op grond hiervan dus geen sprake. Ten aanzien van de door werknemer gestelde buitensluiting en de (in zijn ogen) pesterijen van werkgeefster geldt dat deze de hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid niet halen. Uit de overgelegde correspondentie tussen partijen (en hun gemachtigden) blijkt immers dat werknemer ook zelf een rol heeft gespeeld in het uitblijven van een normalisatie van de arbeidsverhoudingen. Tot slot heeft werknemer niet onderbouwd dat er enig causaal verband bestaat tussen de gestelde beschuldiging en daarmee samenhangende incidenten en het einde van het dienstverband. De conclusie van de voorgaande overwegingen is dat het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding bij gebrek aan ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster wordt afgewezen. De arbeidsovereenkomst wordt dus ontbonden zonder dat dit ernstig aan een van de partijen is te wijten. De einddatum van het dienstverband moet daarom worden vastgesteld met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn en onder aftrek van de proceduuretijd. Nu het einde van het dienstverband niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, heeft hij recht op een transitievergoeding. Werknemer

heeft daarentegen geen recht op een dertiende maand of bonusuitkering. Een dertiende maand is ook, met uitzondering van het jaar 2024, nooit eerder aan werknemer uitbetaald. Werknemer betwist daaromtrent ook niet dat die eenmalige betaling in 2024 op zijn eigen initiatief en zonder medeweten van het curatorium is verricht. Nu niet is gebleken dat de betaling van eind 2024 van € 10.071,30 grondslag vindt in de arbeidsovereenkomst en een andere rechtsgrond voor die betaling niet is gesteld, moet werknemer dit bedrag als onverschuldigd betaald terugbetalen aan werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:23390

Zaaknummer: 12227396 RP VERZ 26-50618

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: R.D. Beudeker, mr. M. Boot en M. Gerritsen

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Anonieme meldingen over grensoverschrijdend gedrag van een directeur-bestuurder van een stichting. In kort geding verzoekt de directeur stopzetting persoonsgericht onderzoek.

Feiten

De directeur-bestuurder werkt sinds 2016 bij de stichting tegen een salaris van € 10.133,92 bruto. De directeur-bestuurder wordt benoemd en ontslagen door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op 31 augustus 2026 omdat de (maximale) tweede benoemingstermijn dan afloopt. De invulling van de functie valt onder toezicht van de raad van toezicht (RvT). De externe vertrouwenspersoon ontving signalen van zes medewerkers over een gebrek aan psychologische veiligheid, een angstcultuur en de rol van de directeur daarin. In de gesprekken met de medewerkers is naar voren gekomen dat een deel van de medewerkers een signaal of de melding via de vertrouwenspersoon in de rol van “doorgeefluik” wil afgeven. De externe vertrouwenspersoon heeft zich in oktober 2025 gewend tot de RvT om een signaal af te geven. Het advies van de vertrouwenspersoon aan de RvT was om een extern en onafhankelijk adviseur te raadplegen om tot een zorgvuldige en afgewogen bespreking van dit signaal te komen en daarnaast ook de directeur-bestuurder te informeren en zo nodig te ondersteunen of begeleiding aan te bieden. De RvT heeft de directeur van het signaal op de hoogte gesteld en heeft eerst een inventariserend onderzoek en vervolgens een dossieronderzoek laten uitvoeren door externe bureaus. In het inventariserende onderzoek kwamen meldingen naar voren van onder meer: intimidatie en schreeuwen, slecht omgaan met kritiek, machtsmisbruik en onvoorspelbaar gedrag, micromanagement en negatieve gevolgen voor medewerkers, zoals stress- en burn-outklachten. Ook wordt verwezen naar het vertrek van ongeveer dertig personen in de afgelopen zes jaar, onder wie vaak vrouwen en mensen van kleur. De uitkomst van het inventariserende onderzoek was voor de RvT aanleiding om een dossieronderzoek te laten uitvoeren. Het dossieronderzoek concludeerde dat er aanwijzingen waren voor een structureel tekort aan psychosociale veiligheid binnen de organisatie. Vervolgens heeft de RvT in februari 2026 aan de directeur laten weten dat de resultaten van het dossieronderzoek aanleiding hebben gegeven om een persoonsgericht onderzoek te starten. Kort daarop meldt de directeur

zich ziek. De directeur vordert in kort geding onder meer stopzetting van het persoonsgericht onderzoek en inzage in meldingen en onderzoeksstukken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De RvT kon met betrekking tot de meldingen niet volstaan met niets doen gezien de ernst van de signalen. Hoewel de kantonrechter begrip heeft voor het feit dat dit een hard gelag voor de directeur moet zijn, zeker ook vlak voor het einde van zijn loopbaan, weegt het belang van de stichting en haar medewerkers bij voortzetting van het onderzoek volgens de rechter zwaarder dan het belang van de directeur bij stopzetting ervan. De anonieme meldingen hoefden niet aan de directeur te worden verstrekt. Het lopende persoonsgerichte onderzoek biedt volgens het onderzoeksprotocol juist ruimte voor hoor en wederhoor en voor verweer van de directeur tegen concrete meldingen. Verplichte mediation wordt afgewezen, omdat mediation vrijwillig moet plaatsvinden. Het opzegverbod wegens ziekte wordt gepasseerd. De stichting wilde dat de directeur verplicht zou meewerken aan het persoonsgerichte onderzoek. Dit verzoek wordt ook afgewezen, omdat de directeur op dat moment ziekgemeld was en niet zonder meer tot medewerking kon worden verplicht.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:10944

Zaaknummer: 12177812 VV EXPL 26-199

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: S. van Waegeningh en M.S.J. Top

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Opzegverbod wegens ziekte staat niet in de weg aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2023 in dienst bij werkgeefster in de functie van schoonheidsspecialiste en pedicure. Haar loon bedraagt € 2.100 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten, bij een arbeidsomvang van 23 uur per week. Er is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst opgemaakt en er is geen cao van toepassing. Werkneemster raakt vanaf 2025 lichamelijk en psychisch ziek en is vanaf januari 2026 volledig arbeidsongeschikt. Werkgeefster besloot tijdens haar ziekte de loondoorbetaling terug te brengen van 100% naar 70%. Op 2 maart 2026 heeft zich op de werkvloer een incident voorgedaan. Werkneemster heeft haar werk ruim voor het einde van de dienst verlaten. Vervolgens is zij tot nader order geschorst. Op 13 maart 2026 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen waarbij de re-integratie en het plan van aanpak onderwerp van gesprek waren. Aan het eind van het gesprek is werkneemster een (concept)vaststellingsovereenkomst voorgelegd. De schorsing is gehandhaafd. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Naar het oordeel van werkgeefster heeft werkneemster herhaaldelijk toerekenbaar verwijtbaar gehandeld. Werkneemster stelt dat het verzoek moet worden afgewezen en doet een beroep op het opzegverbod wegens ziekte. Subsidiair verzoekt werkneemster onder meer een billijke vergoeding van bijna € 278.000 bruto.

Oordeel

Opzegverbod en geen verwijtbaar gedrag werkneemster

Hoewel het opzegverbod in deze situatie van toepassing is, wordt de arbeidsovereenkomst toch ontbonden, omdat voortzetting van het dienstverband volgens de kantonrechter niet in haar belang was en haar herstel waarschijnlijk zou belemmeren. De kantonrechter is van oordeel dat er onvoldoende bewijs is voor de stelling dat werkneemster zich onacceptabel had gedragen. Het incident van 2 maart 2026 werd mede verklaard door haar psychische toestand

en ziekte.

Ernstig verstoorde arbeidsrelatie en verwijtbaar gedrag werkgeefster

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onvoldoende rekening te houden met de psychische problemen van werknemster, werknemster na het incident te schorsen en feitelijk op een beëindiging van het dienstverband aanstuurde en ten onrechte het salaris te verlagen naar 70% en de functie van werknemster al in te vullen met een nieuwe medewerker.

Vergoedingen en verplichtingen

Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 13.700 bruto. Ook dient werkgeefster tijdens ziekte het loon op basis van 100% te betalen, omdat uit de praktijk binnen het bedrijf bleek dat werknemers bij ziekte altijd volledig werden doorbetaald.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:8227

Zaaknummer: 12199266 \ AZ VERZ 26-65

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: R.W.J.L. Loonen en S.C. Hoogeveen

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 BW, 7:670 BW, 7:671 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

***Werknemers zijn ten onrechte op staande voet ontslagen.
Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en wordt veroordeeld
tot betaling van verschillende vergoedingen. Verstek.***

Feiten

Werkgever exploiteert een eenmanszaak in de installatietechniek/loodgietersbranche. Werkneemster 1 is op 1 december 2025 in dienst getreden in de functie van manager voor 36 uur per week met een salaris van € 3.000 netto per maand en werkneemster 2 op resp. 12 januari 2026 in de functie van assistent-manager op oproepbasis met een salaris van € 16 bruto per uur. Werknemers hebben sinds maart 2026 geen loon ontvangen. Zij hebben hier vragen over gesteld aan werkgever en zijn accountant. De accountant heeft laten weten dat zij beiden in april 2026 op staande voet zijn ontslagen door werkgever. Werknemers verzoeken een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomsten tussen hen en werkgever onregelmatig zijn opgezegd. Zij berusten na wijziging van hun verzoeken in het einde van de arbeidsovereenkomst en verzoeken de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot het betalen van verschillende vergoedingen. Werkgever is niet verschenen in de procedure.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter zijn werknemers beiden in april 2026 zonder grond op staande voet ontslagen en daarom worden de verklaringen voor recht dat de arbeidsovereenkomsten onregelmatig zijn opgezegd in april 2026, toegewezen. De kantonrechter oordeelt dat werknemers voldoende hebben gesteld en onderbouwd dat zij recht hebben op een vergoeding van (in ieder geval) € 2.000 bruto per persoon wegens onregelmatige opzegging. Vanwege het eindigen van de arbeidsovereenkomst hebben werknemers ook recht op een transitievergoeding van het bruto-equivalent van € 279 respectievelijk € 126,85. Werknemers hebben voldoende gesteld en onderbouwd dat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Dat is ernstig verwijtbaar en werkgever moet daarom een billijke vergoeding betalen. Ook hebben werknemers voldoende onderbouwd dat hun inkomensschade (minimaal) € 16.000 respectievelijk € 18.000 is en daarom worden deze bedragen toegewezen. Werknemers

hebben voldoende gesteld dat werkgever het loon over de maand maart niet heeft uitbetaald terwijl hij hier wel toe verplicht was. De kantonrechter veroordeelt werkgever tot het betalen van het achterstallige loon over de maand maart 2026. Daarnaast moet werkgever € 2.146,65 vergoeden voor kosten en boetes rond een bedrijfsauto en moet hij meewerken aan wijziging van de tenaamstelling van die auto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5238

Zaaknummer: 12258589 \ EJ VERZ 26-165

Rechters: U. van Houten

Advocaten: M. van Leussen

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

RECHTSPRAAK

Voormalig uitzendkracht verzoekt na afloop van de arbeidsovereenkomst betaling van een transitievergoeding, achterstallig salaris, vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Feiten

Werkneemster is (met inachtneming van opvolgend werkgeverschap) sinds 28 februari 2022 voor bepaalde tijd als uitzendkracht in dienst bij Timing Flexgroep B.V. (hierna: Timing). Het overeengekomen salaris bedraagt € 15,35 bruto per uur. Op de arbeidsovereenkomst is de ABU-cao van toepassing. Werkneemster werd tewerkgesteld bij inlener Vivera B.V. te Holten. De arbeidsovereenkomst is op 22 juni 2025 van rechtswege geëindigd. Via een Whatsappbericht van 7 mei 2025 heeft Timing aan werkneemster laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Timing heeft werkneemster een andere functie aangeboden, die zij niet heeft geaccepteerd omdat zij niet beschikt over een auto en de bereikbaarheid van de locatie met het openbaar vervoer op de tijdstippen van de ploegendiensten vanuit Holten beperkt is. Op 23 november 2025 heeft werkneemster Timing bericht dat haar is gebleken dat werknemers van Vivera met terugwerkende kracht een loonsverhoging hebben gekregen van 3,5% met ingang van 1 april 2025 en dat zij daarvan geen nabetaling heeft ontvangen. Werkneemster verzoekt betaling van een transitievergoeding, achterstallig salaris vanwege een loonsijging van 3,5%, vakantiegeld en bijbehorende rente en verhogingen. Timing stelt zich onder meer op het standpunt dat de transitievergoeding niet verschuldigd is, omdat zij een passend aanbod heeft gedaan en werkneemster dit aanbod heeft geweigerd.

Oordeel

Timing heeft aangevoerd dat werkneemster niet-ontvankelijk is omdat zij de procedure heeft ingeleid met een verzoekschrift in plaats van een dagvaarding, terwijl zij (ook) een loonvordering heeft ingesteld. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster in haar verzoek ontvankelijk is omdat zij haar verzoek tot betaling van de transitievergoeding bij verzoekschrift moest inleiden. Zij mocht daarom haar op de arbeidsovereenkomst gebaseerde overige vorderingen ook bij verzoekschrift aanhangig maken. Timing stelde dat de vordering

voor de transitievergoeding te laat was ingediend. De kantonrechter oordeelt dat op grond van artikel 15 lid 8 van de ABU-cao werkneemster nog de mogelijkheid heeft een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding te claimen. De kantonrechter is van oordeel dat de tekst van artikel 15 lid 8 ABU-cao niet goed te begrijpen valt en tegenstrijdigheden bevat, maar duidelijk is wel dat het doel van de bepaling is dat een werknemer gedurende negen maanden na het vervallen van het recht om de transitievergoeding te vorderen alsnog aanspraak kan maken op een vergoeding gelijk aan de transitievergoeding. Het verzoek is dan ook tijdig ingediend. Timing voerde aan dat geen transitievergoeding verschuldigd was omdat zij werkneemster een andere functie had aangeboden. De kantonrechter verwierpt dit argument, omdat Timing eerder al had aangekondigd dat het contract zou eindigen. Daardoor bleef de transitievergoeding verschuldigd. Werkneemster heeft met terugwerkende kracht recht op 3,5% loonstijging. Het beroep van Timing op het te laat klagen van werkneemster wijst de kantonrechter af. Betaling van de eindejaarsuitkering wijst de kantonrechter af, omdat werkneemster onvoldoende heeft onderbouwd dat zij daarop recht had.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5245

Zaaknummer: 12250973 \ EJ VERZ 26-97

Rechters: U. van Houten

Advocaten: M.A.C. Backx

Wetsartikelen: 6:89 BW, 7:673 BW, 7:686a BW en 15 lid 8 ABU-cao

RECHTSPRAAK

Betalingsonmacht ontslaat werkgeefster niet van de verplichting om het salaris te betalen. Loonvordering in kort geding toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2025 in dienst getreden bij Love in a Box Group B.V. (hierna: werkgeefster) op basis van een jaarcontract, in de functie van Marketing & Business Development-medewerkster. Haar salaris bedraagt € 2.340 bruto per maand, exclusief 8 procent vakantietoeslag en overige emolumenten. Vanaf januari 2026 heeft werkgeefster geen salaris meer betaald. Per brief van 1 juli 2026 heeft werkneemster verzocht om het achterstallige salaris aan haar te betalen. Aan dit verzoek heeft werkgeefster niet voldaan. Werkneemster is op 1 augustus 2026 elders in dienst getreden. Zij vordert een bedrag van € 15.586,98 netto aan achterstallig salaris. Werkgeefster erkent loon verschuldigd te zijn, maar er is sprake van aanhoudende financiële problemen en liquiditeitsdruk. Werkgeefster heeft een betalingsregeling voorgesteld.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de werkneemster een spoedeisend belang heeft omdat zij geld heeft moeten lenen voor haar levensonderhoud. De kantonrechter kan geen betalingsregeling opleggen. Dat is aan partijen. De kantonrechter wijst de loonvordering toe. Eventuele betalingsonmacht ontslaat werkgeefster niet van de verplichting om het salaris te betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 21-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:3713

Zaaknummer: 12309215 \ VV EXPL 26-59

Rechters: R. Giltay

Advocaten: H.L. Thiescheffer

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Jaarcontract wordt niet verlengd wegens frequent ziekteverzuim. Er sprake is van een chronische ziekte. De Staat handelt ernstig verwijtbaar. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is per 1 november 2024 op basis van een jaarcontract in dienst getreden bij de Staat (Justis) in de functie van medewerkster verwerken en behandelen met een loon van € 3.246,16 bruto per maand, 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. Bij goed functioneren zou het dienstverband na een jaar worden omgezet in een vast dienstverband. Werkneemster heeft tijdens het sollicitatiegesprek aangegeven dat zij lijdt aan de chronische ziekte endometriose. Haar contract werd niet verlengd, terwijl haar functioneren als goed werd beoordeeld. Volgens de Staat was het frequente ziekteverzuim de reden. Tijdens verschillende functioneringsgesprekken is nooit iets opgemerkt over het ziekteverzuim van werkneemster en/of dat het vermeende frequente kortdurende ziekteverzuim van invloed zou zijn op de planning en bedrijfsvoering van de Staat. Werkneemster stelde dat dit verzuim samenhang met haar chronische ziekte en dat er sprake is van indirecte discriminatie. Het College voor de Rechten van de Mens heeft bevestigd dat endometriose beschouwd wordt als een chronische ziekte in de zin van de WGBH/CZ. Omdat de reden van het niet verlengen van het dienstverband is gebaseerd op de chronische ziekte van werkneemster handelt de Staat ernstig verwijtbaar en maakt werkneemster aanspraak op een billijke vergoeding. De Staat betwist dat er sprake is van een chronische aandoening in de zin van de WGBH/CZ, enerzijds op grond van jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie en anderzijds omdat de Staat niet bekend was met de omstandigheid dat bij werkneemster sprake was van een chronische ziekte.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat endometriose moet worden gezien als een chronische ziekte in de zin van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ). De Staat wist – zo blijkt uit de door de Staat overgelegde Whatsapp-geschiedenis – dat werkneemster geregeld buikklachten ondervond door haar

endometriose. Ook heeft de Staat erkend dat het jaarcontract niet werd verlengd uitsluitend vanwege de ziekmeldingen. De Staat had naar het oordeel van de kantonrechter nader onderzoek moeten doen naar het verband tussen de ziekte en het verzuim, maar heeft dat niet gedaan. Daardoor is het vermoeden ontstaan dat de Staat heeft gehandeld in strijd met de Wgbh/cz door het dienstverband niet te verlengen. De Staat heeft geen feiten gesteld die, indien bewezen, het vermoeden van verboden onderscheid wegens chronische ziekte of handicap kunnen weerleggen. De kantonrechter komt daarom tot de conclusie dat als vaststaand moet worden aangenomen dat de Staat de arbeidsovereenkomst niet heeft verlengd en niet heeft voortgezet vanwege de chronische ziekte. Daarmee heeft de Staat in strijd gehandeld met artikel 4 Wgbh/cz. Handelen in strijd met het verbod van onderscheid van artikel 4 Wgbh/cz is naar het oordeel van de kantonrechter aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen van de Staat. Werkneemster heeft daardoor recht op een billijke vergoeding. Zij vroeg € 46.837,41 aan billijke vergoeding, wat overeenkomt met een brutojaarsalaris. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van het bruto-equivalent van een bedrag van € 4.325,28 netto. De kantonrechter vindt het aannemelijk dat het contract van werkneemster inderdaad zou worden verlengd, maar hield bij het berekenen van de hoogte van de billijke vergoeding rekening met de Ziektewetuitkering die werkneemster ontving.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:23160

Zaaknummer: 12079646 \ RP VERZ 26-50118

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: A. Cremer en mr. P.H. de Jongh

Wetsartikelen: 6:96 BW, 7:646 BW, 7:673 BW en 1, 4 en 10 Wgbh/cz

RECHTSPRAAK

Geschil over verblijf van werknemer op Bonaire tijdens ziekte. Per de datum van de mondelinge behandeling bestaat geen grond meer voor werkgever om de loonstop te handhaven, omdat werknemer toen de door werkgever verzochte onderbouwing van zijn medische behandeling in Bonaire heeft gegeven.

Feiten

Werknemer is sinds 1989 werkzaam bij De Staat der Nederlanden, meer in het bijzonder het Ministerie van Justitie en Veiligheid (Dienst Vervoer en Ondersteuning) (hierna: DV&O). Vanaf 22 april 2025 is werknemer door DV&O uitgezonden naar de Justitiële Inrichting Caribisch Nederland (JICN) te Bonaire. Aanvankelijk zou de uitzending duren tot 1 december 2025, maar de uitzendovereenkomst is door de JICN op 30 september 2025 vroegtijdig opgezegd tegen 1 november 2025. Tijdens de uitzending zou een 'vuurwapenincident' hebben plaatsgevonden. Werknemer is per 3 oktober 2025 ziekgemeld. Nadat werknemer in Nederland door de bedrijfsarts is gezien, is hij op enig moment weer teruggekeerd naar Bonaire. Partijen hebben vervolgens meerdere malen met elkaar gecorrespondeerd over (de noodzaak van) het verblijf van werknemer op Bonaire, het al dan niet gestart zijn van het behandelingstraject van werknemer en zijn mogelijkheden om behandeling te ondergaan in Nederland, meer in het bijzonder bij zorgaanbieder HSK. Op 21 mei 2026 heeft DV&O aangekondigd het loon van werknemer per 22 mei 2026 stop te zetten, omdat werknemer niet kon onderbouwen dat hij is gestart met een behandeling op Bonaire en niet kon onderbouwen dat hij in januari 2026 op de wachtlijst van zorgaanbieder HSK is geplaatst voor behandeling in Nederland, althans door onvoldoende mee te werken aan het overzetten van zijn behandeling naar Nederland. Per e-mail van 11 juni 2026 heeft DV&O aan werknemer bericht dat de loonbetalingen met ingang van 28 mei 2026 ook zijn stopgezet wegens het niet fysiek verschijnen van werknemer op zijn afspraak met de bedrijfsarts en zijn leidinggevende die dag. Werknemer staat sinds juni 2025 ingeschreven bij de gemeente Bonaire. Hij heeft op 14 september 2026 een afspraak bij de gemeente Bonaire om zich weer te laten uitschrijven. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer DV&O te veroordelen tot betaling van het loon vanaf 22 mei 2026 tot de dag dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd,

inclusief de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. DV&O voert allereerst inhoudelijk aan dat werknemer geen aanspraak kan maken op betaling van zijn loon, omdat het niet verrichten van de arbeid in redelijkheid voor zijn rekening behoort te komen, zoals bedoeld in artikel 7:628 BW. Volgens DV&O volgt dit uit het feit dat werknemer zonder overleg blijvend is verhuisd naar Bonaire, terwijl de bedongen arbeid plaats moet vinden in Nederland. De kantonrechter oordeelt dat niet ter discussie staat dat werknemer sinds 3 oktober 2025 volledig arbeidsongeschikt is. Het niet verrichten van de arbeid door werknemer staat dus los van zijn verblijf op Bonaire, in die zin dat hij als gevolg van arbeidsongeschiktheid hoe dan ook niet in staat is om de arbeid te verrichten. Het maakt daarvoor niet uit dat werknemer zich al in juni 2025 op Bonaire heeft laten inschrijven, nu werknemer heeft toegelicht dat zijn oorspronkelijke plan was om na zijn uitzending in Bonaire daar een sabbatical te nemen. DV&O stelt zich verder op het standpunt dat de loonstop die zij per 22 mei 2026 aan werknemer heeft opgelegd en op 11 juni 2026 heeft herbevestigd, terecht is opgelegd. In dat kader stelt de kantonrechter vast dat de bedrijfsarts in zijn terugkoppeling van het consult van 20 maart 2026 heeft geschreven dat het herstelproces van werknemer is gestagneerd als gevolg van het nog niet gestart zijn van een behandeling. In het licht van deze terugkoppeling is het redelijk dat DV&O aan werknemer heeft gevraagd om te onderbouwen dat hij al aan een behandeling is begonnen, zoals hij eerder in zijn correspondentie aan DV&O heeft verteld. De kantonrechter acht dit verzoek van DV&O een redelijk voorschrift in de zin van artikel 7:629 lid 3 sub d BW. Verder staat vast dat werknemer voorafgaand aan deze procedure niet dan wel afwijzend op dat verzoek heeft gereageerd naar DV&O en pas bij dagvaarding de verzochte onderbouwing heeft aangeleverd door middel van een overzicht van zijn afspraken bij Mental Health Caribbean. Daarmee acht de kantonrechter voldoende aannemelijk dat de door DV&O opgelegde loonstop in een bodemprocedure in ieder geval stand zal houden op de grond dat werknemer tot aan het overleggen van dat overzicht niet heeft voldaan aan een redelijk voorschrift van DV&O in de zin van artikel 7:629 lid 3 sub d BW. Het voorgaande laat echter onverlet dat werknemer het bedoelde overzicht bij zijn dagvaarding wel over heeft gelegd, zodat de loonstop inmiddels niet meer op deze grond door DV&O kan worden gehandhaafd. Ditzelfde geldt voor de andere gronden. Zo heeft werknemer ook producties ingebracht waaruit blijkt dat hij aan HSK vraagt hem in te plannen voor een intakegesprek en ook is gebleken dat werknemer medisch in staat is om naar Nederland af te reizen. De conclusie is dus dat aannemelijk is geworden dat de loonstop in eerste instantie terecht is opgelegd, maar ook aannemelijk is geworden dat per de datum van de mondelinge behandeling van 28 juli 2026 geen grond meer bestaat voor DV&O om de opgelegde loonstop te handhaven. De

kantonrechter zal daarom de vordering van werknemer slechts toewijzen voor zover deze betrekking heeft op het loon over de periode vanaf 28 juli 2026.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:23108

Zaaknummer: 12271178 RL EXPL 26-12625

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: J.C. Fritse en E. Versloot

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 sub d BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster die de vervaltermijn voor het aanvechten van een ontslag overschrijdt, verliest daarmee aanspraken op vernietiging van het ontslag en daaraan gekoppelde vergoedingen.

Feiten

Werkneemster is sinds 21 juli 2025 in dienst van werkgever op basis van een mondeling overeengekomen arbeidsovereenkomst. Op 25 augustus 2025 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 25 augustus 2025. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om vast te stellen dat het ontslag onrechtmatig is geschied, een oordeel te geven over de rechtsgeldigheid van de beëindiging van de arbeidsverhouding en werkneemster in het gelijk te stellen zonder toekenning van enige financiële vergoeding. Werkneemster heeft later haar verzoekschrift aangevuld met een vermeerdering van haar verzoek dat bestaat uit de veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig salaris, een vergoeding wegens onrechtmatig handelen, een vergoeding wegens financiële schade en een boete.

Oordeel

Werkneemster is niet-ontvankelijk in haar eerste verzoek. Het verzoek houdt verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en daarvoor geldt een vervaltermijn van twee maanden. Partijen zijn het erover eens dat werkgever de arbeidsovereenkomst per 25 augustus 2025 heeft opgezegd. Het verzoekschrift is ingediend op 24 november 2025. Dat is na afloop van de wettelijke vervaltermijn van twee maanden. Dit moet in beginsel leiden tot niet-ontvankelijkheid. In bijzondere omstandigheden kan echter een beroep van de verweerder op overschrijding van de verval- of verjaringstermijn volgens de Hoge Raad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn. De gemachtigde van werkneemster heeft op de mondelinge behandeling aangevoerd dat hij niet op de hoogte was van deze vervaltermijn. Gemachtigde heeft verder aangevoerd dat de gemachtigde van werkgever hiervan wel op de hoogte was en zo heeft gehandeld dat de vervaltermijn voor werkneemster ongemerkt zou verstrijken. De kantonrechter volgt gemachtigde hierin niet. De kantonrechter ziet om die reden geen aanleiding om de vervaltermijn te passeren. Met het verstrijken van de vervaltermijn is overigens ook de eventuele aanspraak op een billijke vergoeding en de

gefixeerde schadevergoeding komen te vervallen. Voor de aanspraak op achterstallig loon geldt het volgende. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever de stelling van werkneemster dat partijen een nettomaandloon van € 2.500 zijn overeengekomen, onvoldoende heeft weerlegd. Een verwijzing naar de loonspecificatie is daarvoor onvoldoende, aangezien deze is opgemaakt na de opzegging van de arbeidsovereenkomst en nadat het geschil tussen partijen is ontstaan. Werkgever heeft ervoor gekozen om een mondelinge arbeidsovereenkomst aan te gaan met werkneemster. Daardoor zijn belangrijke onderdelen van een arbeidsovereenkomst, zoals het loon, het aantal te werken uren en wat voor soort arbeidsovereenkomst het betreft niet op papier dan wel elektronisch vastgelegd. Dit is ook in strijd met artikel 7:655 BW waarin de informatieplicht van de werkgever is opgenomen. De werkgever dient binnen een week na aanvang van de werkzaamheden bepaalde informatie over de arbeidsovereenkomst aan de werknemer te verstrekken. Door dit niet te doen is er uiteindelijk een loongeschil tussen partijen ontstaan. Dit komt voor rekening en risico van werkgever, omdat hij als werkgever duidelijke afspraken moet maken en die vervolgens (schriftelijk) dient vast te leggen. De kantonrechter zal het nog openstaande bedrag aan salaris toewijzen. Werkneemster is niet-ontvankelijk in haar laatste verzoeken (vergoeding wegens onrechtmatig handelen, een vergoeding wegens financiële schade en een boete) omdat zij geen concrete grondslag heeft aangevoerd voor die verzoeken. Haar gemachtigde heeft op de mondelinge behandeling medegedeeld de verdere invulling aan de kantonrechter over te laten. Dat is echter niet de bedoeling. Een partij dient zelf de grondslag aan te voeren en het verzoek deugdelijk te onderbouwen. Het verzoek tot betaling wegens onrechtmatig handelen door werkgever door het eenzijdig opzeggen van de arbeidsovereenkomst is te scharen onder de gefixeerde schadevergoeding. Het verzoek tot betaling wegens misleiding, schade en laster is te scharen onder de billijke vergoeding. Zoals eerder overwogen is de termijn hiervoor komen te vervallen. De kantonrechter overweegt ten overvloede, voor het geval het verzoek van werkneemster betrekking heeft op een immateriële schadevergoeding, dat het verzoek ook op die grond niet toewijsbaar is. Daarvoor zijn geen concrete gegevens aangevoerd waaruit kan volgen dat, in verband met de omstandigheden van het geval, psychische schade is ontstaan.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:7359

Zaaknummer: 12127573 \ AZ VERZ 26-16

Rechters: N.J.C. van Spronssen

Advocaten: mr. D.B. Bosman

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:686a BW, 7:655 BW, 7:677 BW en 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever valt onder verplichtstelling van Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn, omdat hij zich bezighoudt met (bemiddeling bij) gastouderopvang en daarmee kwalificeert als ‘werkgever in de kinderopvang’.

Feiten

Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (hierna: PFZW) is een bedrijfstakpensioenfonds voor de sector Zorg en Welzijn. Volgens het verplichtstellingsbesluit geldt de verplichte deelneming voor ‘werkgevers in de kinderopvang’. Tot 2022 vielen daar ook werkgevers onder die tegen vergoeding bemiddelende diensten verrichtten ten behoeve van kinderopvang. Vanaf 2022 wordt (bemiddeling bij) gastouderopvang expliciet genoemd.

Nina.Care is in 2020 opgericht en exploiteert een online platform voor culturele uitwisseling via au-pairmatching. Daarnaast hield zij zich bezig met oppasactiviteiten. PFZW stelt dat Nina.Care zich ook bezighield met (bemiddeling bij) gastouderopvang en daarom verplicht bij PFZW moest zijn aangesloten. Nina.Care betwist dit. Volgens haar ging het slechts om een tijdelijke pilot in de startupfase en was de omzet uit gastouderbemiddeling verwaarloosbaar. Nina.Care vordert een verklaring voor recht dat zij niet, althans gedurende bepaalde periodes niet, onder de werkingssfeer van PFZW valt. PFZW vordert in reconventie onder meer een verklaring voor recht dat Nina.Care vanaf 5 juni 2020 tot 1 januari 2024 onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt en verplicht is aangesloten bij PFZW. Daarnaast vordert PFZW dat Nina.Care haar werknemers over deze periode bij PFZW aanmeldt en pensioenpremies betaalt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat (bemiddeling bij) gastouderopvang ook vóór 2022 onder de verplichtstelling van PFZW viel. De wijziging van de definitie in 2022 betekende geen materiële uitbreiding van de verplichtstelling. Ook vóór 2022 moest het voor een werkgever redelijkerwijs duidelijk zijn dat bemiddeling bij gastouderopvang onder kinderopvang viel. Verder oordeelt de kantonrechter dat Nina.Care zich daadwerkelijk meerdere jaren heeft

beziggehouden met bemiddeling bij professionele gastouderopvang. Zij presenteerde zich als gastouderbureau, dit stond als activiteit in haar oprichtingsakte en jaarrekeningen, zij was geregistreerd als gastouderbureau en ontving een vergoeding voor de bemiddeling. Ook leidde zij oppassers op tot gastouders. Volgens de kantonrechter blijkt hieruit dat Nina.Care deze activiteiten feitelijk verrichtte en daarmee omzet genereerde. De omzet uit gastouderactiviteiten was volgens de kantonrechter bovendien niet verwaarloosbaar. Nina.Care was daarom vanaf het moment dat zij werknemers in dienst kreeg, dus vanaf 1 november 2020 tot 1 januari 2024, verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling van PFZW. De vordering van Nina.Care wordt afgewezen. De vordering van PFZW wordt in zoverre toegewezen dat Nina.Care haar werknemers over deze periode bij PFZW moet aanmelden en de benodigde gegevens moet verstrekken. Ook moet Nina.Care pensioenpremies betalen. De vordering van PFZW tot betaling van vervangende premienota's en kosten wordt afgewezen omdat deze te onbepaald is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6018

Zaaknummer: 11961794 UC EXPL 25-8834 JH/1050

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: J. Los en T. Huijg

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Vordering tot inzage stukken met betrekking tot pensioen afgewezen. Werknemer heeft onvoldoende belang bij de gevraagde stukken en het staat niet vast dat gedaagden de stukken nog hebben.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest bij Wavin en nam daar deel aan de pensioenregeling voor ouderdomspensioen, invaliditeitspensioen, partner- en wezenpensioen. Wavin had de pensioenregeling ondergebracht bij Stichting pensioenfonds Wavin, later Stichting pensioenfonds Owase en daarna het Pensioenfonds. Het Pensioenfonds had het invaliditeitspensioen van werknemer herverzekerd bij NN, destijds Delta Lloyd. Werknemer is in oktober 1989 arbeidsongeschikt geraakt. Het Pensioenfonds heeft vervolgens tot de leeftijd van 65 jaar een invaliditeitspensioen aan werknemer uitgekeerd. Op 5 april 1991 heeft werknemer een brief van Delta Lloyd ontvangen waarin staat dat Wavin om een premievrijstelling had verzocht en dat Delta Lloyd deze had verleend. Werknemer denkt op basis van deze brief dat bij NN nog een pensioenpolis voor ouderdomspensioen voor hem bestaat. Werknemer vordert dat NN, Wavin en het Pensioenfonds worden veroordeeld om de tussen hen gesloten collectieve polis/pensioenverzekering, waaronder de pensioenpolissen van werknemer vallen, inclusief eventuele bijlagen en van toepassing zijnde algemene verzekeringsvoorwaarden, te verstrekken. Ook vordert werknemer verstrekking van de statuten van Wavin die golden toen hij arbeidsongeschikt werd.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen af. Omdat de statuten van Wavin al aan werknemer zijn verstrekt, heeft hij geen belang meer bij het deel van zijn vordering dat daarop ziet. Ook aan de voorwaarden voor inzage in de collectieve polis/pensioenverzekering is niet voldaan. Werknemer moet onder meer voldoende belang hebben bij inzage en het moet vaststaan dat degene van wie inzage wordt verlangd over de documenten beschikt. Volgens de kantonrechter heeft werknemer onvoldoende belang en staat bovendien niet vast dat NN c.s. over de gevraagde stukken beschikken. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat hij bij NN nog aanspraak kan maken op een ouderdomspensioen. Hij wil de stukken inzien omdat

hij wil weten waar hij recht op heeft en vermoedt dat er bij NN nog een polis voor ouderdomspensioen voor hem bestaat. Volgens NN c.s. zijn de pensioenaanspraken van werknemer uitsluitend geregeld in de pensioenovereenkomst met Wavin en het pensioenreglement van het Pensioenfonds. De overeenkomst met NN was volgens hen een herverzekeringsovereenkomst voor het invaliditeitspensioen. NN heeft als herverzekeraar het financiële risico van arbeidsongeschiktheid of invaliditeit herverzekerd en het invaliditeitspensioen aan het Pensioenfonds uitgekeerd, waarna het Pensioenfonds dit aan werknemer heeft uitgekeerd. Werknemer heeft dit onvoldoende weersproken. Ook de brief van 5 april 1991 geeft volgens de kantonrechter onvoldoende aanleiding om aan te nemen dat er nog een afzonderlijke ouderdomspensioenpolis bij NN bestaat. Dat in de brief over een premievrijstelling wordt gesproken, is daarvoor evenmin voldoende. Uit een latere brief kan volgens de kantonrechter worden afgeleid dat de premievrijstelling betrekking had op de premie die Wavin aan NN verschuldigd was voor de herverzekering van het invaliditeitspensioen. Daarnaast staat niet vast dat NN c.s. nog over de gevraagde stukken beschikken. Zij hebben aangevoerd dat de overeenkomst tussen NN en het Pensioenfonds in 1994 is geëindigd en dat het dossier na het verstrijken van de bewaartermijn is geschoond. Werknemer heeft dit onvoldoende weersproken. De kantonrechter komt daarom tot het oordeel dat werknemer onvoldoende belang heeft bij inzage en dat bovendien niet vaststaat dat NN c.s. over de gevraagde stukken beschikken. De vorderingen worden daarom afgewezen. De proceskosten komen voor rekening van werknemer. Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:10620

Zaaknummer: 11864051 CV EXPL 25-18909

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: B.F.M. Evers, E.A.L. van Emden en R.G. Kamphuis

Wetsartikelen: 237 Rv, 194 Rv en 195 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgever die door gebrekkige communicatie onvoldoende duidelijk heeft gemaakt dat er sprake is van onverschuldigde loonbetaling, kan het te veel betaalde loon terugvorderen, maar heeft geen recht op overige kosten.

Feiten

Werknemer is bij werkgever in dienst geweest. Bij brief van 28 augustus 2023 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 oktober 2023. Werkgever stelt dat werknemer het ontslag te laat aan de salarisadministratie heeft doorgegeven, waardoor in oktober 2023 onterecht een bedrag van € 2.685,30 aan loon aan werknemer is betaald. In november 2023 is de eindafrekening opgemaakt, op grond waarvan werknemer nog € 2.148,89 zou ontvangen (vakantietoeslag en gedeelte eindejaarsuitkering). Het op grond van de eindafrekening uit te betalen bedrag is verrekend met het te veel betaalde loon van oktober 2023, zodat nog een te veel ontvangen bedrag van ruim € 500 resteert. Werknemer heeft dit bedrag niet aan werkgever terugbetaald. Werkgever vordert veroordeling van werknemer tot betaling van ruim € 500 en een bedrag aan vervallen rente en buitengerechtelijke kosten, vermeerderd met de wettelijke rente en betaling van de proceskosten.

Oordeel

Werkgever blinkt niet uit in heldere en duidelijke communicatie. Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat uit de salariscorrecties niet duidelijk blijkt dat werknemer een bedrag moet terugbetalen. Uit de factuur blijkt dat er een bedrag van € 536,41 betaald dient te worden, maar waarop dit negatief salaris betrekking heeft blijkt evenmin. Er is geen toelichting gegeven. Het is begrijpelijk dat werknemer er dan niets van begrijpt. Hij heeft de moeite genomen om contact op te nemen met werkgever. Gelet op het onderwerp van de e-mailberichten kan werknemer niet verweten worden dat hij (vermoedelijk) contact heeft opgenomen met de patiëntenadministratie in plaats van de salarisadministratie. Ook zijn twee herinneringen naar een verkeerd adres gestuurd. In de aanmaningen die naar werknemers e-mailadres zijn gestuurd wordt gesproken over een openstaand bedrag zonder een toelichting waarop dat bedrag betrekking heeft. Later wordt er in de correspondentie gesproken over een

getroffen betalingsregeling, die niet wordt nagekomen, terwijl werknemer stelt geen betalingsregeling te hebben getroffen. In de bij dagvaarding overgelegde aanmaning wordt toegelicht dat het openstaande bedrag betrekking heeft op onverschuldigde betaling: dat werknemer een betaling heeft ontvangen die niet voor hem bestemd was en dat hij dit dient terug te betalen. Gelet echter op het feit dat werknemer de ontvangst daarvan betwist en bij gebreke van een ontvangstbevestiging (op de verzender, in dit geval Janssen & Janssen gerechtsdeurwaarders, de gemachtigde van werkgever, rust de bewijslast dat werknemer die brief ontvangen heeft) is niet komen vast te staan dat werknemer die bescheiden heeft ontvangen. Nu vaststaat dat werknemer € 536,41 te veel heeft ontvangen (werknemer heeft de omvang van dit bedrag niet betwist) en werknemer bereid is om dit bedrag alsnog te voldoen, ligt dit deel van de vordering voor toewijzing gereed. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, liggen de gevorderde vervallen wettelijke rente en vergoeding van buitengerechtelijke kosten voor afwijzing gereed. De kantonrechter sluit niet uit dat indien werkgever buiten rechte duidelijk gecommuniceerd had, werknemer was overgaan tot terugbetaling van het door werkgever te veel betaalde bedrag. De kantonrechter ziet dan ook aanleiding de proceskosten te compenseren in die zin dat iedere partij haar eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:7774

Zaaknummer: 12144122 \ CV EXPL 26-1342

Rechters: R.H.J. Otto

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verklaring voor recht dat tussen BBL-student en de praktijk biedende organisatie sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst. Gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding toegewezen.

Feiten

De Gitstap exploiteert een horecagelegenheid waar praktijkplaatsen en stageplekken worden aangeboden. Werknemer volgde bij Gilde Opleidingen de BBL-opleiding keuken (zelfstandig werkend kok). Werknemer, de Gitstap en Gilde Opleidingen sloten een praktijkovereenkomst. Werknemer werkte 32 uur per week bij de Gitstap en ging 6 uur per week naar school. In januari 2026 was de Gitstap ontevreden over het functioneren van werknemer en zijn beheersing van de Nederlandse taal. In gesprekken met werknemer en Gilde Opleidingen is gesproken over verbetering van zijn inzet en leerhouding. Ook werd besproken dat een BOL-opleiding mogelijk beter bij zijn niveau en taalvaardigheid zou passen. Werknemer wilde hier niet naar overstappen. Op 29 januari 2026 gaf de Gitstap aan de samenwerking te willen beëindigen. De werkzaamheden eindigden vervolgens per 31 januari 2026. Werknemer stopte daarna ook met zijn opleiding. Werknemer stelt dat naast de praktijkovereenkomst sprake was van een mondelinge arbeidsovereenkomst. Volgens hem volgt uit de horeca-cao dat een BBL-student naast de praktijkovereenkomst een arbeidsovereenkomst met het leerbedrijf heeft. Hij verrichtte volgens hem vooral eenvoudige ondersteunende werkzaamheden die nuttig waren voor de bedrijfsvoering. Werknemer verzoekt om vast te stellen dat sprake was van een arbeidsovereenkomst. Daarnaast vordert hij nabetaling van het cao-loon, uitbetaling van niet-genoten vakantie-uren, een vergoeding wegens de onregelmatige beëindiging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Ook verzoekt hij om correcte salarisspecificaties en verstrekking van de juiste gegevens aan het UWV.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat naast de praktijkovereenkomst sprake was van een mondelinge arbeidsovereenkomst. Op grond van de horeca-cao was het aangaan van een arbeidsovereenkomst bij een BBL-traject niet ter vrije keuze van partijen. De

arbeidsovereenkomst is volgens de kantonrechter ook niet rechtsgeldig geëindigd. De Gitstap heeft niet aangetoond dat de praktijkovereenkomst schriftelijk en rechtsgeldig was beëindigd. De gesprekken met werknemer en Gilde Opleidingen waren daarvoor onvoldoende. De mondelinge opzegging door de Gitstap was daarom onregelmatig. Werknemer krijgt daarom een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding ten bedrage van € 1.500. Bij de billijke vergoeding houdt de kantonrechter rekening met de gevolgen van het ontslag. Het verlies van de praktijkplaats had een negatieve invloed op werknemers opleiding en gezondheid. Er is niet niet gebleken van onvoldoende begeleiding op de werkvloer. Ook de loonvordering en de vergoeding voor niet-genoten vakantie-uren worden toegewezen. De Gitstap had erkend dat een oude versie van de cao was gebruikt bij de salarisadministratie. De juiste einddatum en salarisgegevens moeten bovendien aan het UWV worden doorgegeven. De buitengerechtelijke incassokosten worden afgewezen. De Gitstap wordt als grotendeels in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:7959

Zaaknummer: 12159862 \ AZ VERZ 26-47

Rechters: J. Schreurs-van de Langemheen

Advocaten: B.M.G. Paulissen

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever mag de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd beëindigen, ook wanneer werknemer nog weinig gelegenheid heeft gehad zich te bewijzen, tenzij sprake is van misbruik van bevoegdheid/verboden discriminatie, waarvan niet is gebleken.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2025 in dienst bij werkgever. De arbeidsovereenkomst gold voor onbepaalde tijd, met een (rechtsgeldig overeengekomen) proeftijd van twee kalendermaanden. Op zondag 7 december 2025 is werknemer samen met de heer B, een door werkgever ingeschakelde en reeds lange tijd aan werkgever verbonden adviseur, voor een zakenreis afgereisd naar Duitsland. Op 15 december 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen (onder meer) de CEO en werknemer. Tijdens dat gesprek is aan de orde geweest dat – volgens werknemer – in Duitsland een incident had plaatsgevonden, waarbij B een zeer emotionele uitbarsting zou hebben gehad, gewelddadig en agressief werd, en waar werknemer psychische schade van had ondervonden. De CEO heeft tijdens datzelfde gesprek de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 15 december 2025. Dit ontslag is diezelfde dag schriftelijk bevestigd. In de brief staat dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd omdat ‘de houding van werknemer en zijn persoon onvoldoende aansloten bij werkgever’. Werknemer verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van loon. Ook wil hij dat een rectificatie wordt rondgestuurd en dat werkgever in de proceskosten wordt veroordeeld. Werknemer heeft verder tijdens de mondelinge behandeling zijn verzoek aangepast, in die zin dat hij ook een immateriële schadevergoeding verzoekt (nader op te maken bij staat) wegens psychisch trauma, opgelopen tijdens het dienstverband.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is. Het uitgangspunt bij een proeftijdontslag is dat het een werkgever in beginsel vrijstaat om een arbeidsovereenkomst met een werknemer op te zeggen zolang de proeftijd nog niet is verstreken. Een werkgever hoeft hiervoor geen redelijke grond te hebben en is dus niet

verplicht een werknemer een reële kans te geven om te laten zien wat hij kan. Werknemer heeft daarom een bepaald risico aanvaard door een arbeidsovereenkomst met een proeftijd aan te gaan. Het argument van werknemer dat sprake is van een oneigenlijke reden voor het proeftijdontslag en dat sprake is van misbruik van recht door reeds twee weken na aanvang van de arbeidsovereenkomst deze te beëindigen, zonder dat werknemer de kans heeft gehad zijn vaardigheden te tonen, gaat al om die reden niet op. Daar komt nog bij dat werkgever gesteld én onderbouwd heeft dat er meerdere redenen aan zijn beslissing tot beëindiging ten grondslag hebben gelegen. Werknemer heeft dit ook niet betwist. Hij was het niet eens met die redenen en heeft getracht die tijdens de mondelinge behandeling te weerleggen. Maar hier geldt nog steeds: werkgever heeft die vrijheid in het kader van een proeftijdontslag. Dat sprake is van een schending van het discriminatieverbod is ook niet gebleken. Werknemer stelt dat er sprake is van discriminatie, maar onderbouwt dat eigenlijk helemaal niet. De kantonrechter overweegt dat voor een succesvol beroep op het discriminatieverbod de aanwezigheid van die discriminatie wel objectief moet kunnen worden vastgesteld. Het enkele gevoel gediscrimineerd te worden is, hoe vervelend voor de betrokkene ook, niet voldoende. Omdat de onderbouwing van deze stelling door werknemer nagenoeg volledig ontbreekt, kan dit niet leiden tot een vernietiging van de opzegging. Ook argumenten over het ontbreken van hoor en wederhoor gaan naar het oordeel van de kantonrechter niet op, zodat ook deze dus niet leiden tot een vernietiging van de opzegging. Het is voorstelbaar dat werknemer erg teleurgesteld is doordat hij zich niet in de gelegenheid gesteld voelt om zichzelf te bewijzen, maar het is niet genoeg om te oordelen dat werkgever ontoelaatbaar heeft gehandeld of misbruik heeft gemaakt van de bevoegdheid de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt daarom afgewezen en daarmee ook de vordering tot doorbetaling van loon en rectificatie.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6014

Zaaknummer: 12104653 \ UE VERZ 26-72

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: M.E. Voorn, B.D. Hengstmengel en A. Hartman

Wetsartikelen: 6:162 BW, 7:611 BW, 7:658 BW en 7:670a BW

RECHTSPRAAK

De feiten die noodzakelijk zijn om te beoordelen of werkgeefster heeft voldaan aan de op haar rustende zorgplicht van artikel 7:658 BW, staan niet vast. Het geschil is daarom niet geschikt voor behandeling in een deelgeschilprocedure.

Feiten

Werkneemster is in dienst bij Wageningen University & Research (hierna: 'WUR'). Als voorbereiding op een uitzending naar Somalië en Zuid-Sudan in juli 2023 heeft werkneemster in opdracht van WUR in juni 2023 een meerdaagse HEAT-course (Hostile Environment Awareness Training) gevolgd bij het trainingsinstituut Stichting Centre for Safety and Development (hierna: 'CSD'). Onderdeel van de training was een simulatie waarbij cursisten dekking moesten zoeken onder geweervuur en een acteur die zich voordeed als slachtoffer. Tijdens de simulatie zijn de deelnemers, onder wie werkneemster, de bosjes in gerend. Werkneemster is daarbij ten val gekomen waarbij zij letsel heeft opgelopen aan haar rechterenkelgewricht. Bij brief van 25 augustus 2023 heeft de Arbeidsinspectie laten weten geen onderzoek in te stellen naar het ongeval omdat werkneemster tijdens de training/opleiding onder het gezag van het opleidingsinstituut viel en er geen sprake was van werkgever-/werknemerschap. WUR heeft verzocht om voornoemde beslissing te herzien, maar bij brief van 30 november 2023 heeft de Arbeidsinspectie het herzieningsverzoek afgewezen. Bij brief van 16 mei 2024 heeft werkneemster WUR aansprakelijk gesteld voor het ontstaan en de gevolgen van het ongeval op grond van artikel 7:658 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit geval verschillen partijen van mening over de vraag of WUR aansprakelijk is voor de door werkneemster gestelde schade als gevolg van het ongeval tijdens de HEAT-course. Bij de beoordeling van de vraag of WUR aan haar zorgplicht heeft voldaan, is van belang welke concrete instructies aan de deelnemers zijn gegeven en of deze instructies, mede gelet op de aard van de oefening en de daaraan verbonden risico's, voldoende waren. Partijen verschillen wezenlijk van mening over de inhoud van de instructies en over de vraag welke aandacht voorafgaand aan de simulatieoefening is besteed aan de

risico's van het terrein en aan de wijze waarop deelnemers daarop moesten reageren. Zonder nadere bewijslevering kan hierover geen oordeel worden gegeven. Daarnaast verschillen partijen van mening over de omstandigheden van het terrein waarop het ongeval heeft plaatsgevonden. Ook ten aanzien hiervan is nader feitenonderzoek noodzakelijk. De hiervoor genoemde geschilpunten raken rechtstreeks aan de vraag of WUR heeft voldaan aan de op haar rustende zorgplicht van artikel 7:658 BW. Voor beantwoording daarvan is nadere bewijslevering nodig. Een dergelijk onderzoek gaat het kader van een deelgeschilprocedure te buiten. Het geschil is daarom naar het oordeel van de kantonrechter niet geschikt voor behandeling in een deelgeschilprocedure. Het verzoek zal daarom worden afgewezen op grond van artikel 1019z Rv.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6740

Zaaknummer: K/5001/12025204

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: S.B.W. du Plessis en D.M. Gouweloos

Wetsartikelen: 7:658 BW en 1019z Rv

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is op grond van de basispensioenregeling – waarin de PMT-pensioenregeling vrijwillig wordt gevolgd – niet gehouden de door PMT doorgevoerde indexering aan werknemer toe te kennen, nu zij de eerder door PMT toegepaste kortingen mocht inlopen.

Feiten

Werknemer is van 7 september 1970 tot 1 augustus 1999 in dienst geweest bij Unilease B.V., een rechtsvoorganger van Athlon Car Lease International B.V. (hierna: 'Athlon'). Sinds 1 november 2016 ontvangt werknemer van Aegon een pensioenuitkering. Werknemer heeft gedurende zijn dienstverband bij Athlon deelgenomen aan een pensioenregeling die bestond uit een basispensioenregeling en een excedentregeling. Beide regelingen waren ondergebracht bij Aegon Levensverzekeringen N.V. (hierna: 'Aegon'). In de basispensioenregeling werd de pensioenregeling van het bedrijfspensioenfonds voor de Metaal en Technische bedrijfstakken (hierna: 'PMT') vrijwillig gevolgd. PMT heeft als gevolg van een te lage dekkingsgraad de pensioenen in 2013 en 2014 gekort. Aegon heeft deze korting niet doorgevoerd, omdat zij dit als pensioenverzekeraar (anders dan PMT als pensioenfonds) niet mocht. In 2022, 2023 en 2024 heeft PMT de pensioenen van de deelnemers en pensioengerechtigden geïndexeerd. Aegon heeft de indexeringen uit 2022 en 2023 niet gevolgd en die uit 2024 slechts gedeeltelijk, omdat zij van mening is dat zij pas gehouden is tot indexering nadat de kortingen zijn ingelopen. Werknemer meent daarentegen dat Aegon onvoorwaardelijk dient te indexeren. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Partijen strijden over de vraag of Aegon gehouden is de door PMT in 2022 en 2023 doorgevoerde indexering ook aan werknemer toe te kennen. Het hof overweegt dat, omdat de PMT-regeling geen pensioenopbouw kende boven de maximale pensioengrondslag, de excedentregeling – die juist zag op pensioenopbouw boven de maximale pensioengrondslag van de PMT-regeling – per definitie niet gelijk was aan de PMT-regeling. Niet valt in te zien dat werknemer er toch gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat het excedentdeel op gelijke wijze zou worden geïndexeerd als het basisdeel/de

PMT-regeling. Naar het oordeel van het hof volgt uit de bewoordingen van de pensioenregeling van Unilease dat is beoogd de basispensioenregeling zo veel mogelijk gelijk te doen zijn aan de pensioenregeling van PMT. Dit betekent onder meer dat de pensioenuitkeringen aan deelnemers van deze pensioenregeling in beginsel gelijk dienen te zijn aan (en dus niet hoger, maar ook niet lager dan) de pensioenuitkering die deelnemers aan de PMT-pensioenregeling ontvangen. In de basispensioenregeling is niet (expliciet) voorzien in de situatie dat PMT de pensioenaanspraken en rechten van haar pensioengerechtigden juist vermindert op grond van artikel 134 Pw. Aegon, (als verzekeraar), is anders dan PMT (als pensioenfonds) wettelijk niet bevoegd om dat te doen. Daardoor kon Aegon de pensioenaanspraken en -uitkeringen niet langer gelijk houden aan die van PMT. Werknemer heeft als gevolg daarvan tussen 2016 en 2022 jaarlijks hogere pensioenuitkeringen ontvangen dan hij zou hebben ontvangen als hij een directe deelnemer aan de pensioenregeling van PMT was geweest. Toen PMT in 2022, 2023 en 2024 de pensioenen weer verhoogde door middel van indexatie, kon Aegon de uitkeringen van werknemer terug in lijn brengen met de bedoeling van de basispensioenregeling door niet – net als PMT – te verhogen, maar pas tot verhoging over te gaan op het moment dat de uitkering die werknemer zou hebben gehad van PMT indien hij deel zou hebben genomen aan de PMT-regeling, weer gelijk was aan de uitkering die werknemer van Aegon ontving. Dat de pensioenregeling van Unilease in een dergelijke situatie “inlopen” toestaat, is ook het aannemelijkste rechtsgevolg. Deze handelwijze is niet in strijd met artikel 134 Pw, al was het maar omdat toekenningen van toeslagen op pensioenuitkeringen als hier aan de orde (voorwaardelijke indexatie) niet zijn aan te merken als verworven pensioenaanspraken of pensioenrechten. De conclusie is dat de grieven van werknemer falen. Aegon mocht de kortingen van PMT in 2013 en 2014 inlopen voordat zij het pensioen van werknemer verhoogde door middel van indexatie.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 25-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2653

Zaaknummer: 200.350.046/01

Rechters: M.J. van der Ven, M.D. Ruizeveld en M.T. Nijhuis

Advocaten: A.F. Wilson, P.F. Doornik en D.J.L. Siegers

Wetsartikelen: 134 Pensioenwet