

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 37, 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:2026:2420 08-09-2026

Werknemer die niet tijdig terugkeert van vakantie berust in ontslag op staande voet en krijgt in hoger beroep wel een billijke vergoeding toegekend.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2698 01-09-2026

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond; de ondeugdelijke tijdsregistratie van de door werknemers gewerkte uren heeft tot een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie geleid.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2718 01-09-2026

Arbeidsovereenkomst van werknemer die door langdurige ziekte geen verbetertraject kon aangaan wordt ontbonden op de i-grond, nu bij werkgeefster wel een gebrek aan vertrouwen in zowel de capaciteiten van werknemer als in herstel van vertrouwen in een duurzame samenwerking is ontstaan.

Rechtbank

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:11545 04-09-2026

Ontslag op staande voet terecht ondanks achteraf vastgestelde arbeidsongeschiktheid; het UWV-oordeel neemt de dringende reden niet weg, maar leidt wel tot behoud van de transitievergoeding.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8968 02-09-2026

Uitleg artikel 44 Cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf over contractswisseling en verplichte overname van personeel; loonvordering zieke werknemer.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:8618 02-09-2026

Verstoorde arbeidsverhouding terwijl werkgever primair ontbinding verzoekt op basis van verwijtbaar handelen werknemer.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:11544 27-08-2026

Geldvordering; kwalificatievraagstuk: is sprake van een arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht?

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:9159 26-08-2026

Werkt een zorgverlener op basis van een overeenkomst van opdracht of van een arbeidsovereenkomst?

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6030 26-08-2026

Werknemer handelt niet onrechtmatig door bedrijfsbestanden van werkgeefster te downloaden op de privé-laptop die hij tijdelijk voor zijn werk gebruikt omdat niet is gebleken dat de bestanden zijn gedeeld of gebruikt voor concurrentie; afwijzing vordering werkgeefster.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5381 25-08-2026

Verstek; in laagdrempelige experimentele procedure wijst regelrechter loonvorderingen werknemer van circa € 6000 inclusief 50% wettelijke verhoging toe.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6142 25-08-2026

Werkgever meent werknemer te herkennen in een opsporingsprogramma; de 'overvaller is linkshandig, net als werknemer'; geen dringende reden, ook niet onverwijld: ontslag volgt pas zes maanden na de uitzending; werknemer berust in het ontslag.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:24217 24-08-2026

Ontbinding arbeidsovereenkomst van doktersassistente die als enige medewerkster van kleur discriminatie ervaart, houdt geen stand: werkgeefster zette te snel in op waarschuwing en telefoonwerk en onderzocht herplaatsing buiten polikliniek onvoldoende.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:9033 21-08-2026

Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst na 23 jaar wegens disfunctioneren; werkneemster is arbeidsongeschikt; houdt dit verband met het disfunctioneren?

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8966 21-08-2026

Het concurrentiebeding wordt gehandhaafd omdat werknemster overstapt naar een directe concurrent en de belangen van werkgever zwaarder wegen.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:7936 19-08-2026

Ook een Wpbr-vergunninghouder die uitsluitend zzp'ers inhuurt, kan onder de cao Particuliere Beveiliging vallen en moet meewerken aan een cao-nalevingsonderzoek.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:8115 19-08-2026

Bij uitblijven van verweer worden vorderingen tot achterstallig loon, vakantiegeld, vakantie-uren en transitievergoeding toegewezen, waarbij werkgever tevens wettelijke rente, wettelijke verhoging en proceskosten verschuldigd is.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:23946 12-08-2026

Werkgever die tijdens arbeidsongeschiktheid van werknemster geen loon betaalt, wordt bij verstek veroordeeld tot betaling van het achterstallige én toekomstige loon, met 50% wettelijke verhoging, en tot inschakeling van een bedrijfsarts.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1451 30-03-2026

Ontslag op staande voet wegens onder meer het versturen van bedrijfsinformatie naar het eigen privé-e-mailadres houdt geen stand.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:3027 30-03-2026

Werknemer vordert achterstallig loon en stelt dat ten onrechte een loonstop is doorgevoerd; werkgeefster stelt dat werknemer zonder deugdelijke grond onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2133 20-02-2026

Loonvordering in kort geding van werknemer die al enige tijd niets van zich heeft laten horen wordt afgewezen wegens het ontbreken van spoedeisend belang.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:1012 17-02-2026

RWE Generation NL BV kan werknemer niet ontslaan wegens disfunctioneren omdat zij ondanks herhaalde kritiek niet duidelijk heeft gecommuniceerd dat structurele verbetering noodzakelijk was en geen concreet verbetertraject heeft aangeboden; afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:1610 13-02-2026

Werknemer verstrekt opzettelijk bijna € 500 duizend aan gratis speelgoed en is persoonlijk aansprakelijk voor de schade, inclusief vervolgwinsten; geen matiging.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2056 12-02-2026

De loonvordering van eiser is niet toewijsbaar, of er nu sprake is van een arbeidsovereenkomst of niet; het niet verrichten van de werkzaamheden komt in redelijkheid voor rekening van eiser.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:1316 27-01-2026

Ontbinding op e-, g- en i-grond afgewezen; geen onafhankelijk of zorgvuldig onderzoek; niet duidelijk geworden dat werkneemster bewust de 'sourcing-regels' heeft overtreden; kantonrechter ziet nog mogelijkheid voor toekomst dienstverband.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7914 31-12-2025

Onderneming valt op grond van objectieve tekst van werkingssfeerbepaling onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Vlakglas, ongeacht de bedoeling van sociale partners of eerdere uitvoering.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7856 03-12-2025

Werknemer vordert loon en stelt dat de arbeidsovereenkomst na afloop van de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is voortgezet en hij vanaf zijn ziekmelding recht heeft op loondoorbetaling.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:13266 19-11-2025

Spoorwissel; verweer van werkgever dient als niet ingediend te worden beschouwd in verband met ontbreken van een machtiging; verzoek tot toekennen van 'Xella-vergoeding' toegewezen.

RECHTSPRAAK

RWE Generation NL BV kan werknemer niet ontslaan wegens disfunctioneren omdat zij ondanks herhaalde kritiek niet duidelijk heeft gecommuniceerd dat structurele verbetering noodzakelijk was en geen concreet verbetertraject heeft aangeboden; afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is per 1 juli 2006 in dienst getreden bij RWE Generation NL Personeel B.V. (hierna: RWE), de rechtsopvolger van zijn oorspronkelijke werkgever, in de functie van Business Transformation Specialist. Van 2009 tot en met juni 2024 was werknemer Senior Risk & Quality Advisor. Sinds april 2023 is hij tevens lid van de ondernemingsraad van RWE. In zijn beoordeling over 2021 kreeg werknemer een score 2 en werden onder meer verbeterpunten op het gebied van samenwerking, luisteren en communicatie genoemd. In 2022 kreeg hij een score 3 en werd verbetering in samenwerking en communicatie vastgesteld. Op 27 april 2023 ontving werknemer opnieuw kritische feedback over zijn gedrag tijdens een managementmeeting. Op 19 januari 2024 kreeg hij feedback over zijn gedrag tijdens een teammeeting en op 6 maart 2024 besloot RWE hem niet te laten deelnemen aan een Management Review meeting wegens onvoldoende kwaliteit van de voorbereiding en risico op terugval in zijn gedrag. Per 1 juli 2024 werd werknemer overgeplaatst, waarbij RWE deze overplaatsing presenteerde als een noodzakelijke inzet van werknemer binnen die afdeling. Over 2024 kreeg werknemer een score 2, maar zijn leidinggevende was in de toelichting overwegend positief over zijn ontwikkeling. Op 30 januari 2025 werd werknemer aangesproken op het beschadigen van de vertrouwensband van de OR binnen de organisatie door zijn gedrag. RWE bood hem op 15 mei 2025 een vaststellingsovereenkomst aan, maar werknemer wees die af. In juli en augustus 2025 vond mediation plaats, maar eind augustus 2025 mislukte deze. Op 17 september 2025 deed RWE opnieuw een beëindigingsvoorstel, dat werknemer op 14 oktober 2025 definitief afwees. RWE verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond, g-grond en i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod wegens het lidmaatschap van de ondernemingsraad staat niet aan ontbinding in de weg, omdat er geen verband bestaat tussen het OR-lidmaatschap en het ontbindingsverzoek. Voor ontbinding wegens disfunctioneren moet de werkgever de werknemer duidelijk wijzen op zijn tekortkomingen, aangeven welke verbetering wordt verlangd en hem een reële mogelijkheid bieden om zijn functioneren te verbeteren. Hoewel RWE werknemer jarenlang heeft aangesproken op zijn houding, gedrag en communicatie, heeft zij niet duidelijk gemaakt dat structurele verbetering noodzakelijk was om het dienstverband te behouden. De positieve wijze waarop verbeterpunten en de overplaatsing zijn gecommuniceerd, strookt niet met de stellige wijze waarop RWE het disfunctioneren in de procedure heeft omschreven. Bovendien heeft RWE geen concreet verbeterplan opgesteld met duidelijke doelen, ondersteuning, evaluatiemomenten en een redelijk tijdpad. Ook de mediation kan niet zonder meer als onderdeel van een verbetertraject worden aangemerkt, omdat RWE al vóór de mediation een beëindigingsovereenkomst had aangeboden. Daarom is er geen sprake van een voldragen d-grond. Ook de arbeidsverhouding is weliswaar verstoord, maar niet is gebleken dat RWE alles heeft gedaan om de verstoring weg te nemen. Een adequaat verbetertraject kan mogelijk nog leiden tot structurele verbetering en herstel van de arbeidsverhouding. De cumulatiegrond slaagt evenmin, omdat ook daarbij niet is gebleken dat van RWE niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen. RWE wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:1012

Zaaknummer: 11959957

Rechters: Zander

Advocaten: M. Ritmeester en M. Oostenrijk

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verstrekt opzettelijk bijna € 500 duizend aan gratis speelgoed en is persoonlijk aansprakelijk voor de schade, inclusief vervolgwinsten; geen matiging.

Feiten

Werknemer is sinds december 2022 in dienst bij Betent, een aanbieder van online kansspelen, en mag als tweedelijns klantenservicemedewerker onder voorwaarden gratis speelgoed ('Free Bets') tot € 200 verstrekken. Bij een routinecontrole ontdekt Betent dat werknemer opzettelijk en zonder grond grote aantallen Free Bets heeft toegekend aan vier klantaccounts, voor in totaal € 495.909,40, waarbij hij een andere methode gebruikte dan intern voorgeschreven. Met deze Free Bets en daaropvolgende vervolgwinsten wordt uiteindelijk € 401.556,15 uitgekeerd. Betent vordert vergoeding van de daardoor geleden schade. Werknemer betwist zijn aansprakelijkheid en beroept zich onder meer op eigen schuld van Betent, omdat zij onvoldoende toezicht zou hebben gehouden en zijn gestelde gokproblematiek had moeten signaleren. Daarnaast verzoekt hij om matiging van de schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft opzettelijk en zonder grond grote aantallen Free Bets verstrekt en is daarmee tekortgeschoten in zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en hij is aansprakelijk voor de ontstane schade. Ook de met de Free Bets behaalde vervolgwinsten zijn aan zijn handelen toe te rekenen, omdat deze zonder de Free Bets niet zouden zijn behaald. Het beroep op eigen schuld van Betent slaagt niet. Werknemer heeft doelbewust een afwijkende methode gebruikt en ervoor gezorgd dat bedragen onder de drempel voor fraudecontrole werden opgenomen, waardoor de bestaande controles werden omzeild. De schade kan daarom niet mede aan onvoldoende toezicht door Betent worden toegerekend. Ook de gestelde gokproblematiek leidt niet tot eigen schuld van Betent, omdat deze niet is onderbouwd en niet blijkt dat Betent daarvan wist of had moeten weten. Het beroep op matiging wordt eveneens afgewezen. Het beperkte inkomen van werknemer en de omstandigheid dat een groot deel van de winsten mogelijk niet meer beschikbaar is, leiden niet tot kennelijk onaanvaardbare gevolgen, mede omdat hij opzettelijk en voor eigen gewin

heeft gehandeld. De gevorderde reputatieschade wordt wegens onvoldoende onderbouwing afgewezen. De overige vorderingen worden grotendeels toegewezen en werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:1610

Zaaknummer: 11915476

Rechters: C.W. Iden

Advocaten: J.A.I. Verheul en J.C. Hesen

Wetsartikelen: 7:661 lid 1 BW, 6:98 BW en 6:101 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht ondanks achteraf vastgestelde arbeidsongeschiktheid; het UWV-oordeel neemt de dringende reden niet weg, maar leidt wel tot behoud van de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1999 in dienst bij werkgeefster. Na zijn ziekmelding in januari 2026 verschijnt hij niet op een afspraak bij de bedrijfsarts en ontvangt hij, mede vanwege eerdere waarschuwingen, een laatste officiële waarschuwing. De bedrijfsarts oordeelt vervolgens dat werknemer tijdelijk niet belastbaar is, maar verwacht dat hij begin februari zijn eigen werk volledig kan hervatten. Werkgeefster laat werknemer weten dat hij op 3 februari 2026 wordt verwacht en dat hij zich bij medische bezwaren opnieuw door de bedrijfsarts moet laten beoordelen. Werknemer laat weten dat hij nog ziek is, maar vraagt geen second opinion aan en verstrekt geen medische onderbouwing. Als hij op 3 februari niet verschijnt, ontslaat werkgeefster hem op staande voet. Uit een later door werknemer aangevraagd deskundigenoordeel van het UWV blijkt dat hij op de ontslagdatum niet geschikt was voor zijn eigen werk. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag en stelt dat hij op dat moment nog arbeidsongeschikt was. Werkgeefster stelt dat werknemer na het oordeel van de bedrijfsarts en de eerdere waarschuwingen niet zonder medische onderbouwing mocht wegblijven en verzoekt bij vernietiging van het ontslag voorwaardelijk om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Werknemer is tegen het oordeel van de bedrijfsarts in niet op het werk verschenen, terwijl hij zich daar had moeten melden om te bespreken welke werkzaamheden hij eventueel wel kon verrichten. Gelet op eerdere waarschuwingen en een loonstop had hij moeten begrijpen dat hij aan de oproep van werkgeefster gevolg moest geven. Als hij het niet eens was met de bedrijfsarts, had hij een second opinion kunnen aanvragen. Door zonder medische onderbouwing weg te blijven, heeft werknemer de mogelijkheid tot overleg over werkhervatting afgesneden. Dit levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Het later verkregen

deskundigenoordeel van het UWV dat werknemer op de ontslagdatum niet geschikt was voor zijn eigen werk, neemt die dringende reden niet weg: werknemer was destijds op eigen gezag weggebleven zonder medische onderbouwing en zonder een second opinion of deskundigenoordeel aan te vragen. Het UWV-oordeel werpt wel een ander licht op de mate van verwijtbaarheid. Werknemer heeft daarom niet zodanig ernstig verwijtbaar gehandeld dat hij zijn recht op de transitievergoeding verliest. Werkgeefster moet € 39.235,25 bruto aan transitievergoeding betalen. De billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden afgewezen. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:11545

Zaaknummer: 12173560 VZ VERZ 26-1784

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: I. Rhodes

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:673 lid 1 en lid 7 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt niet onrechtmatig door bedrijfsbestanden van werkgeefster te downloaden op de privélaptop die hij tijdelijk voor zijn werk gebruikt omdat niet is gebleken dat de bestanden zijn gedeeld of gebruikt voor concurrentie; afwijzing vordering werkgeefster.

Feiten

Werknemer is per 22 januari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster, aanvankelijk voor 20 uur per week. Vanaf 21 mei 2024 werd dit verminderd tot 16 uur per week, en hiernaast is werknemer op basis van een overeenkomst van opdracht exact dezelfde werkzaamheden voor werkgeefster gaan verrichten voor 24 uur per week. In zowel de arbeidsovereenkomst als de overeenkomst van opdracht zijn een geheimhoudings-, een relatie- en een boetebeding overeengekomen, en de arbeidsovereenkomst bevat daarnaast een concurrentiebeding. Van 27 november tot 10 december 2024 moest werknemer zijn privélaptop gebruiken omdat zijn werklaptop was gecrasht. Eind 2024 heeft hij bestanden van werkgeefster op zijn privélaptop opgeslagen. Werkgeefster heeft op 29 november 2024 de overeenkomst van opdracht opgezegd tegen 1 januari 2025. Op 30 november 2024 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd, ook tegen 1 januari 2025. Werknemer is op 10 maart 2025 in dienst getreden bij een ander bedrijf (hierna: het bedrijf). Werkgeefster verweet hem vervolgens dat hij eind 2024 een zeer grote hoeveelheid vertrouwelijke bestanden had gedownload en daarmee onrechtmatig had gehandeld. Op verzoek van werkgeefster heeft de voorzieningenrechter op 19 mei 2025 verlof verleend voor het leggen van conservatoir bewijsbeslag. Op 23 mei 2025 is beslag gelegd op gegevensdragers van werknemer. Werkgeefster heeft in kort geding gevorderd werknemer te verbieden zijn werkzaamheden voor het bedrijf voort te zetten, welke vordering op 11 juni 2025 is afgewezen. Werkgeefster vordert onder meer een verklaring voor recht dat werknemer onrechtmatig heeft gehandeld, vergoeding van onderzoekskosten en schade en verwijdering van de bestanden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit onderzoek blijkt dat op de privélaptop van werknemer 186 keer een bestand van werkgeefster is aangetroffen, waarbij een bestand meerdere keren

kan voorkomen. Daarnaast zijn 28 tot 31 echte downloads aangetroffen. Werknemer heeft hiervoor een aannemelijke verklaring gegeven, omdat hij zijn privélaptop tijdelijk voor zijn werkzaamheden moest gebruiken. Werkgeefster heeft niet betwist dat de werklaptop gecrasht was en heeft niet gesteld dat werknemer zijn privélaptop niet mocht gebruiken of instructies had gekregen over het omgaan met vertrouwelijke bestanden daarop. Het enkele feit dat bestanden van werkgeefster op de privélaptop stonden, rechtvaardigt daarom niet de conclusie dat werknemer onrechtmatig heeft gehandeld of zijn verplichtingen heeft geschonden. Evenmin is gebleken dat werknemer bestanden met derden heeft gedeeld. Ook is niet komen vast te staan dat werknemer werkgeefster heeft willen beconcurreren. Zijn afscheidsmails aan klanten, waarin hij voorstelde om in de toekomst contact te houden, zijn daarvoor onvoldoende. De vorderingen tot verklaring voor recht, vergoeding van onderzoekskosten en schade worden daarom afgewezen. Nu werknemer zich bereid heeft verklaard de bestanden van werkgeefster van zijn privélaptop te laten verwijderen door een door werkgeefster aan te wijzen IT-deskundige zal deze vordering worden toegewezen. De kosten daarvan komen echter voor rekening van werkgeefster, omdat niet is gebleken dat de bestanden onrechtmatig zijn verkregen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6030

Zaaknummer: 12203389 en 11793341

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: F.E. de Neef en A.C. de Kanter

Wetsartikelen: 7:401 BW, 7:611 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Bij uitblijven van verweer worden vorderingen tot achterstallig loon, vakantiegeld, vakantie-uren en transitievergoeding toegewezen, waarbij werkgever tevens wettelijke rente, wettelijke verhoging en proceskosten verschuldigd is.

Feiten

Werknemer is in 2023 in dienst getreden van werkgever in de functie van tandartsassistent. Per 1 maart 2026 is de arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig loon, de transitievergoeding, (boven)wettelijke vakantie-uren en vakantiegeld. Werknemer stelt dat werkgever het loon over februari 2026 niet heeft betaald.

Oordeel

Werkgever is niet op de mondelinge behandeling verschenen. Het verzoek tot betaling van het achterstallige loon, de wettelijke en de bovenwettelijke vakantie-uren en het vakantiegeld heeft werkgever niet weersproken. Ook het verzoek tot betaling van de wettelijke verhoging hierover is niet weersproken. De kantonrechter zal dit dan ook toewijzen. De verzochte wettelijke rente over het loon, de vakantie-uren en het vakantiegeld worden toegewezen vanaf 1 maart 2026. De verzochte wettelijke rente over de wettelijke verhoging wordt toegewezen vanaf 21 april 2026, de dag volgend op de dag waarop werkgever de maximale wettelijke verhoging wegens verlate betaling van het loon verschuldigd is geworden. Het verzoek om werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt toegewezen, aangezien de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever niet is verlengd. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding, die € 1.424 bedraagt. De gevorderde wettelijke rente over de transitievergoeding wordt toegewezen, te rekenen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, dus vanaf 2 april 2026. De proceskosten komen voor rekening van werkgever omdat hij ongelijk krijgt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8115

Zaaknummer: 12248292 \ AZ VERZ 26-41 en 12248292 \ AZ VERZ 26-41

Rechters: C. Kool

Advocaten: J.A. de Waard

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Onderneming valt op grond van objectieve tekst van werkingssfeerbepaling onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Vlakglas, ongeacht de bedoeling van sociale partners of eerdere uitvoering.

Feiten

Partijen hebben de kantonrechter met een brief van 4 september 2025 verzocht om op grond van artikel 96 Rv een beslissing te nemen over de vraag of A valt onder de verplichtstelling van deelneming in Pensioenfonds Vlakglas. Partijen hebben de kantonrechter gevraagd een oordeel te geven over de vraag hoe de werkingssfeerbepaling van het verplichtstellingsbesluit van Pensioenfonds Vlakglas moet worden uitgelegd. Pensioenfonds Vlakglas stelt zich op het standpunt dat ondernemingen die artikelen van kunststof vervaardigen daar zonder meer onder vallen. Volgens A vallen deze ondernemingen echter alleen onder de werkingssfeer als zij oorspronkelijk met hout werkten en later zijn overgestapt op kunststof.

Oordeel

Pensioenfonds Vlakglas is een bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Pensioenwet en de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf). De deelneming in Pensioenfonds Vlakglas is op grond van de Wet Bpf verplicht gesteld voor de sectoren Vlakglas, Verf, het Glasbewerkings- en Glazeniersbedrijf en sinds 1 april 2022 ook voor de Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw. A houdt zich bezig met de productie van kunststofproducten in de verlichtings-, zonnepanelen- en medische industrie. Zij had tot 1 juni 2025 een pensioenregeling die was ondergebracht bij Nationale Nederlanden (NN). A heeft zich op 30 maart 2023 bij Pensioenfonds Vlakglas gemeld met het verzoek te beoordelen of zij mogelijk onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt. Pensioenfonds Vlakglas heeft A bij brief van 10 maart 2025 meegedeeld dat A in elk geval vanaf 1 april 2022 verplicht bij haar is aangesloten en dat A in de periode vóór 1 april 2022 bedrijfsactiviteiten heeft verricht die onder de werkingssfeer van Bpf Hout vielen. Pensioenfonds Vlakglas is bereid de premieheffing met terugwerkende kracht te beperken tot 30 maart 2018, op

voorwaarde dat A een vrijwaringsverklaring ondertekent waarin zij Pensioenfonds Vlakglas vrijwaart van de financiële gevolgen van vorderingen die verband houden met pensioenaanspraken en/of pensioenrechten die door haar werknemers zijn opgebouwd in de periode vóór 30 maart 2018.

A heeft zich op het standpunt gesteld dat zij niet onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit van Pensioenfonds Vlakglas valt en heeft geweigerd de vrijwaringsverklaring te ondertekenen. Zij heeft zich per 1 juni 2025 vrijwillig aangesloten bij Stichting Pensioenfonds PGB, het bedrijfstakpensioenfonds voor de rubber- en kunststofverwerkende industrie. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit de bewoordingen van de werkingssfeerbepaling van het verplichtstellingsbesluit van Pensioenfonds Vlakglas dat ondernemingen die zich bezighouden met de vervaardiging van artikelen van kunststof onder de werkingssfeer vallen en kan hierin niet worden gelezen dat ondernemingen alleen onder de verplichtstelling vallen als zij oorspronkelijk met hout werkten en later zijn overgestapt op kunststof. De omstandigheid dat A vóór 1 april 2022 niet bij Bpf Hout werd aangesloten en nu wel bij Pensioenfonds Vlakglas, terwijl de werkingssfeer ongewijzigd is gebleven, kan bij de uitleg van de werkingssfeerbepaling echter geen rol spelen. Een werkingssfeerbepaling moet immers naar objectieve maatstaven worden uitgelegd en het beleid dat een bedrijfstakpensioenfonds in het verleden heeft gevoerd is daarbij niet relevant. Pensioenfonds Vlakglas erkent dat sociale partners een mogelijke wijziging van de werkingssfeer hebben besproken en dat het niet hun bedoeling is geweest om fabrikanten van artikelen van kunststof aan te sluiten. Zij stelt echter terecht dat uitspraken en bedoelingen van sociale partners en de mededeling van de vertegenwoordiger van AZL op 18 juli 2023 niet relevant zijn in het kader van de uitleg van de werkingssfeerbepaling. De cao-norm brengt immers mee dat de bedoelingen of motieven van partijen slechts relevant zijn voor zover deze in de tekst van de cao-bepalingen en de eventueel daarbij behorende schriftelijke toelichting (hier: het verplichtstellingsbesluit) zijn neergelegd. Dat is hier niet het geval. De conclusie luidt daarom dat A onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Vlakglas valt. De bewoordingen van de werkingssfeerbepalingen zijn voldoende duidelijk en het rechtsgevolg van de uitleg die Pensioenfonds Vlakglas aan deze bepaling geeft, is ook niet onaannemelijk. Omdat de werkingssfeerbepaling van Bpf Hout hetzelfde was als de werkingssfeerbepaling van Pensioenfonds Vlakglas, betekent dit dat A voorheen onder de verplichtstelling van Bpf Hout viel en vanaf 1 april 2022 onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Vlakglas. Dit geldt ook voor de periode vanaf 1 juni 2025. A is per die datum weliswaar vrijwillig aangesloten bij Stichting pensioenfonds PGP, maar dit levert geen uitzondering op de verplichtstelling op. De kantonrechter stelt op basis van de brieven van partijen van 10 en 11 december 2025 vast dat zij het niet eens zijn over de vraag of zij de overeenkomst ter uitvoering waarvan zij op grond

van artikel 96 Rv het huidige verzoek hebben ingediend nog willen wijzigen en zo ja, hoe het verzoek na die wijziging dan precies komt te luiden. De kantonrechter ziet hierin aanleiding om deze procedure aan te houden tot 1 april 2026 om partijen de tijd te geven zich te beraden over de gevolgen van het oordeel dat A onder de verplichtstelling valt en overeenstemming te bereiken over de vraag of zij het ingediende gezamenlijk verzoek nog zullen wijzigen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7914

Zaaknummer: 11871061 \ UE VERZ 25-259

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: E. Lutjens, H.L. Doorn en M.W. Minnaard

Wetsartikelen: 96 Rv

RECHTSPRAAK

Het concurrentiebeding wordt gehandhaafd omdat werkneemster overstapt naar een directe concurrent en de belangen van werkgever zwaarder wegen.

Feiten

Aenergie is een bedrijf dat collectief elektriciteit en gas inkoopt voor woningbouwcorporaties, zorginstellingen en VvE's. Daarnaast biedt Aenergie haar klanten ook diensten aan zoals tussenlevering, een factuurservice en het plaatsen van slimme meters. Werkneemster is op 1 april 2017 bij Aenergie in dienst getreden in de functie van sales- en accountmanager. In haar arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst met Aenergie op 23 april 2026 opgezegd per 1 september 2026. Ook heeft werkneemster aan Aenergie kenbaar gemaakt per 1 september 2026 bij EnergieLive in dienst te willen treden. EnergieLive is een energieadviesbureau dat zich richt op alle branches in Nederland. EnergieLive werkt met enkele inkoopcollectieven, waarbij woningcorporaties, zorginstellingen en VvE's ook onderdeel van de klantenportefeuille uitmaken, zij het slechts een klein percentage van de totale klantenportefeuille. Daarnaast is EnergieLive een fullservicebureau, wat betekent dat zij alle energievragen van haar klanten oppakt, waaronder verduurzaming en energiefacturatie. Aenergie vordert om werkneemster tot 1 september te verbieden in dienst te treden bij EnergieLive, onder verbeurte van een dwangsom. Werkneemster en Energielive vorderen om te verklaren dat het concurrentiebeding niet wordt geschonden door indiensttreding van werkneemster bij EnergieLive.

Oordeel

In dit kort geding is de vraag aan de orde of voldoende aannemelijk is dat de rechter in een bodemprocedure het concurrentiebeding in stand zal houden dan wel zal vernietigen. Aenergie als EnergieLive zijn beide ondernemingen die actief zijn op het gebied van de collectieve inkoop van energie voor onder meer woningbouwcorporaties, zorginstellingen en VvE's. Weliswaar richt EnergieLive zich, anders dan Aenergie, op alle branches, en vormen woningbouwcorporaties, zorginstellingen en VvE's daarbinnen slechts een klein deel van haar klantenportefeuille, maar dit neemt niet weg dat beide ondernemingen op de relevante

deelmarkt – de collectieve inkoop van energie ten behoeve van deze specifieke doelgroep – rechtstreeks met elkaar concurreren. Gelet op het voorgaande volgt de kantonrechter werkneemster en EnergieLive niet in hun betoog dat de feitelijke activiteiten van EnergieLive buiten de reikwijdte van het concurrentiebeding vallen. Uitgangspunt is dan ook dat Aenergie recht en belang heeft bij het handhaven van het concurrentiebeding, en dat het concurrentiebeding in beginsel aan indiensttreding door werkneemster bij EnergieLive in de weg staat. De kantonrechter moet daarom beoordelen of in verhouding tot het te beschermen belang van Aenergie als werkgever, werkneemster als werknemer, onbillijk wordt benadeeld en er dus op grond van de belangenafweging van artikel 7:653 lid 3 onder b BW reden is om tot (gedeeltelijke) schorsing van het concurrentiebeding over te gaan. Voldoende aannemelijk is dat werkneemster in haar functie bij Aenergie beschikte over kennis van prijsstelling, marges, contractvoorwaarden en de commerciële strategie van Aenergie, als ook over persoonlijke, langdurig opgebouwde relaties met vrijwel alle klanten van Aenergie. Dat werkneemster sinds een paar maanden geen toegang meer heeft tot de systemen van Aenergie, doet aan het bestaan en de actualiteit van deze kennis niet wezenlijk af. Aenergie wil geen (potentiële) klanten verliezen en dat is een rechtmatig te beschermen belang. Het is niet ondenkbaar dat concurrentiegevoelige informatie bij indiensttreding van werkneemster bij EnergieLive, binnen EnergieLive bekend zal worden en zal worden gebruikt om klanten van Aenergie tot een overstap naar EnergieLive te bewegen. Dat risico wordt in dit geval versterkt doordat Aenergie actief is in een nichemarkt met een beperkt aantal potentiële klanten, zodat het overstappen van ook maar een deel van de klanten van Aenergie naar EnergieLive haar onevenredig zwaar zou kunnen treffen. Het belang van werkneemster bij vrije arbeidskeuze en bij het werken bij een groter bedrijf met meer doorgroeimogelijkheden, zijn op zichzelf te respecteren belangen. Deze belangen wegen in dit geval echter niet op tegen het belang van Aenergie. Daarbij is ook van belang dat werkneemster er met de overstap naar EnergieLive niet financieel op vooruitgaat, zodat van een aanmerkelijke (financiële) positieverbetering geen sprake is. Verder is van belang dat het concurrentiebeding is beperkt tot een periode van twaalf maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst, hetgeen naar het oordeel van de kantonrechter geen onredelijk lange termijn is. Ten slotte heeft Aenergie werkneemster aangeboden haar financieel schadeloos te stellen voor de duur van het concurrentiebeding, zodat het beding werkneemster weliswaar beperkt in haar keuze om per direct bij EnergieLive in dienst te treden, maar niet zonder meer tot een onaanvaardbare inkomensterugval leidt. Het voorgaande leidt tot het voorlopig oordeel dat het belang van Aenergie bij handhaving van het concurrentiebeding zwaarder weegt dan het belang van werkneemster bij de overstap naar EnergieLive. Wel is de kantonrechter van oordeel dat, nu werkneemster vanaf 1 juni 2026 afgesneden is van bedrijfsgevoelige informatie en klantencontacten, de periode waarin het concurrentiebeding gelding heeft, kan worden beperkt tot 1 juni 2027. Voor schorsing of

matiging van het beding op de voet van artikel 7:653 lid 3 sub b BW bestaat verder geen aanleiding, zodat de vorderingen in reconventie worden afgewezen. Aenergie heeft gevorderd aan de op te leggen verboden een dwangsom te verbinden van € 25.000 per overtreding, te vermeerderen met € 1.000 voor iedere dag dat de overtreding voortduurt. De kantonrechter ziet aanleiding een andere dwangsom te verbinden aan de veroordeling en gaat daarbij het gevorderde niet te boven. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat de dwangsom naar haar aard bedoeld is als financiële prikkel om nakoming van het opgelegde verbod te bevorderen, en niet als schadevergoeding. De kantonrechter zal de dwangsom daarom vaststellen op € 35.000 ineens bij overtreding van het verbod.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8966

Zaaknummer: 12299217 \ KK EXPL 26-424

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: mr. R. Winters en J.N.A. Dijkman

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever meent werknemer te herkennen in een opsporingsprogramma; de 'overvaller is linkshandig, net als werknemer'; geen dringende reden, ook niet onverwijld: ontslag volgt pas zes maanden na de uitzending; werknemer berust in het ontslag.

Feiten

Werknemer is per 1 november 2021 in dienst getreden bij werkgever. Vanwege een vermoeden van betrokkenheid bij een strafbaar feit dat niet werkgerelateerd is, is werknemer op 4 maart 2026 op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het ontslag, maar vordert betaling van de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding van € 66.343,20 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werkgever kan een arbeidsovereenkomst alleen rechtsgeldig opzeggen als de werknemer daarmee schriftelijk akkoord gaat. Dat kan anders zijn als de werknemer zich zó gedraagt, dat het niet redelijk is om van de werkgever te verlangen dat hij hem nog in dienst houdt. In dat geval kan een werkgever een werknemer op staande voet ontslaan. Dat moet hij dan wel direct, of zo snel mogelijk, doen en dat ook direct meedelen aan de werknemer. In dit geval is volgens de kantonrechter niet aan die vereisten voldaan. Werkgever heeft als reden voor het ontslag aangevoerd dat hij werknemer meende te herkennen in een uitzending van een programma waarin werd gezocht naar verdachten van een gewelddadige woningoverval. Volgens werkgever bleek uit de beelden dat werknemer betrokken was bij een ernstig strafbaar feit, waardoor hij niet langer als betrouwbaar kon worden beschouwd. Werkgever stelde dat een verband tussen zijn onderneming en dergelijk crimineel gedrag schadelijk zou zijn voor de reputatie van het bedrijf en tot verlies van klanten zou kunnen leiden. Op basis daarvan concludeerde werkgever dat voortzetting van het dienstverband niet mogelijk was en verleende hij ontslag op staande voet. De kantonrechter oordeelt echter dat daarvoor onvoldoende grond bestaat. Er zijn geen concrete aanwijzingen dat werknemer daadwerkelijk bij het betreffende strafbare feit betrokken is geweest. De verdenking is uitsluitend gebaseerd op de overtuiging van werkgever, die stelt werknemer te

herkennen aan het voorkomen van een van de gemaskerde overvallers en het feit dat de overvaller linkshandig zou zijn, net als werknemer. Volgens de kantonrechter is dat onvoldoende om iemand van betrokkenheid bij een strafbaar feit te beschuldigen, laat staan om daarop een ontslag op staande voet te baseren. Daar komt bij dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. De uitzending waarop werkgever zijn verdenking baseert, dateert van 23 september 2025, terwijl het ontslag op staande voet pas op 4 maart 2026 volgt. Werkgever heeft in de tussentijd twee kennissen gevraagd opnieuw naar de beelden te kijken, maar kan niet verklaren waarom tussen de uitzending en het ontslag een dergelijke lange periode zit. Daarom oordeelt de kantonrechter dat het ontslag op staande voet geen standhoudt. De kantonrechter kent vervolgens een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe en oordeelt daarnaast dat werkgever de transitievergoeding verschuldigd is. Werknemer verzoekt tevens om een billijke vergoeding van € 66.343,20 bruto, uitgaande van de veronderstelling dat de arbeidsovereenkomst zonder het ontslag nog 24 maanden zou hebben voortgeduurd. De kantonrechter volgt dit standpunt echter niet. Daarbij weegt mee dat al vóór de ziekmelding sprake was van problemen op de werkvloer, hetgeen ook blijkt uit de rapportages van de bedrijfsarts waarin staat dat de medische beperkingen van werknemer samenhangen met de werksituatie. Daarnaast verloopt de re-integratie moeizaam en is een loonstop opgelegd, waarbij partijen van mening verschillen over de rechtmatigheid daarvan. Verder acht de kantonrechter van belang dat werknemer nog jong is, 26 jaar oud, en beschikt over een opleiding en werkervaring in de technische sector, waar veel vraag bestaat naar personeel. Alles afwegende acht de kantonrechter een billijke vergoeding ter hoogte van zes maanden loon passend, hetgeen neerkomt op € 16.585,80 bruto. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6142

Zaaknummer: 12215604

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: A. Azauiyat en J. Peters

Wetsartikelen: 7:678 lid 1 BW, 7:677 lid 1 BW en 7:673 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op e-, g- en i-grond afgewezen; geen onafhankelijk of zorgvuldig onderzoek; niet duidelijk geworden dat werknemer bewust de 'sourcing-regels' heeft overtreden; kantonrechter ziet nog mogelijkheid voor toekomst dienstverband.

Feiten

Werknemer is per 1 maart 2008 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Lloyds Bank GmbH Lloyds Bank, een onderdeel van Lloyds banking Group, sinds 2019 samengevoegd met de Duitse tak van Lloyds Bank. Sinds 2019 maakt werknemer deel uit van het MT in Nederland en werkt nauw samen met persoon A. Werknemer heeft de digitale handtekening van een collega verkregen om te gebruiken voor stukken gerelateerd aan haar afdeling zodat haar collega hier niet mee wordt lastiggevallen. Denk bijvoorbeeld aan individuele bonusbrieven voor personeel. In 2021 werd werknemer op een groter project gezet en werd haar zelfstandige tekenbevoegdheid uitgebreid naar GBP 2 miljoen. Na afronding van dat project in januari 2023 ontstond een conflict tussen werknemer en Lloyd Bank toen facturen werden ontdekt van geleasede telefooncellen die waren gebaseerd op een overeenkomst die werknemer had ondertekend met de digitale handtekening van haar collega. Haar collega bleek hier niet van op de hoogte te zijn. Na een gesprek heeft werknemer zich ziek gemeld. Vervolgens heeft Lloyd Bank een onderzoek later uitvoeren, wat volgens haar niet kon worden gedeeld met werknemer omdat dit persoonlijke en vertrouwelijke uitspraken van andere collega's bevat. Er heeft mediation plaatsgevonden. Werknemer heeft ook meermaals gevraagd om toegang te krijgen tot haar account, maar daarop is niet gereageerd. Lloyd Bank heeft werknemer vervolgens op 19 juli 2024 op non-actief gesteld. Er zijn onderhandelingen geweest over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, maar dit mocht niet baten. Lloyd Bank verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van de e-, g- of i-grond. Volgens Lloyds Bank heeft werknemer bewust interne 'sourcing-regels' niet nageleefd en zonder toestemming van haar collega meerdere keren diens digitale handtekening gebruikt, wat gezien haar leidinggevende positie ernstig verwijtbaar zou zijn. Daarnaast stelt Lloyds Bank dat er sprake is van een duurzame vertrouwensbreuk. Werknemer betwist dit alles en stelt dat zij handelde met toestemming

van haar collega en dat er geen sprake is van een onherstelbare arbeidsrelatie. Ze vordert een billijke vergoeding van ruim € 750.000. Daarnaast verzoekt zij onder meer vaststelling van haar arbeidsomvang op 90% per 1 januari 2023, nabetaling van salaris, aanvulling van haar pensioen en vergoeding van haar proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een redelijke grond voor ontbinding. Allereerst oordeelt de kantonrechter dat het interne onderzoek onvoldoende onafhankelijk en zorgvuldig is verricht. Het onderzoek is uitgevoerd door een ondergeschikte van de collega van de werknemer, de vraagstelling is suggestief, het weerwoord van werknemer is niet in het rapport verwerkt en zij heeft niet op het een concept van het rapport kunnen reageren. Verder heeft werknemer voldoende weten te weerleggen dat zij (bewust) de interne 'sourcing-regels' heeft overtreden. Niet is komen vast te staan dat door toedoen van werknemers interne regels of protocollen frauduleus c.q. bewust zijn overtreden. Uit het rapport kan dan ook gelet op de weerlegging van werknemer niet de conclusie worden getrokken dat zij verwijtbaar heeft gehandeld. Lloyds Bank heeft daarentegen wel ernstig verwijtbaar gehandeld door onzorgvuldig en niet onafhankelijk onderzoek te doen. Wat betreft de verstoorde arbeidsverhouding geldt het volgende. Hoewel het niet eenvoudig zal zijn voor partijen om de verhoudingen te normaliseren, is de kantonrechter van oordeel dat daartoe een poging moet worden gedaan. Er is sprake van een lang en glanzend dienstverband en werknemer heeft ook geen makkelijke leeftijd (60 jaar) voor de arbeidsmarkt op haar huidige niveau. Dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is onvoldoende onderbouwd. Nu geoordeeld is dat van Lloyds Bank kan worden verwacht dat zij met werknemer naar een herstel van vertrouwen en voortzetting van het dienstverband toe werkt, zal ook ontbinding op de i-grond worden geweigerd. Wat betreft de urenomvang geldt dat er was toegezegd dat werknemer ook 36 uur mocht blijven werken. Hier was geen voorwaarde aan verbonden, zodat dit ook niet eenzijdig door Lloyds Bank kon worden teruggedraaid. Lloyds Bank dient het misgelopen salaris en de pensioenstorting na te betalen. Lloyds Bank wordt veroordeeld in de proceskosten

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:1316

Zaaknummer: 11804705 \ EA VERZ 25-817

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: mr. drs. B.A.J. van Leent en M. Hurks

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 6:119 BW en

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert loon en stelt dat de arbeidsovereenkomst na afloop van de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is voortgezet en hij vanaf zijn ziekmelding recht heeft op loondoorbetaling.

Feiten

Werknemer is vanaf november 2022 bij werkgever werkzaam geweest als autospuitser op basis van drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De laatste arbeidsovereenkomst liep tot en met 30 april 2024. Werknemer stelt dat hij ook na 1 mei 2024 voor werkgever is blijven werken en dat daardoor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Werkgever stelt daarentegen dat de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2024 is geëindigd, omdat werknemer deze zelf had opgezegd. Werknemer heeft na 1 mei 2024 loonbetalingen ontvangen. Daarnaast blijkt uit WhatsApp-berichten dat partijen na 1 mei contact hadden over het werk, waaronder over kleurcodes voor verf, vertragingen met het openbaar vervoer, loonbetalingen en wanneer werknemer kwam werken. Ook heeft werknemer gegevens overgelegd waaruit zijn reisbewegingen tussen zijn woonplaats en de omgeving van het bedrijf blijken. Werkgever stelde dat de betalingen in mei en juni op een vergissing of een eindafrekening berustten. De kantonrechter acht deze verklaring echter niet overtuigend. De betalingen zijn volgens de kantonrechter loonbetalingen geweest voor werkzaamheden die werknemer in mei en juni heeft verricht. Daarmee is de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2024 voortgezet en is deze, na de drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geworden. Op 19 mei 2024 kreeg werknemer een hartinfarct en werd hij met spoed opgenomen in het ziekenhuis. Hij heeft werkgever hierover geïnformeerd en ook over de medische behandelingen die hij nog moest ondergaan. Volgens werknemer hervatte hij zijn werkzaamheden op 11 juni 2024. Op 3 juli 2024 heeft hij zich opnieuw ziekgemeld. Daarna heeft hij geen loon meer ontvangen. Werkgever had na de ziekmelding geen bedrijfsarts ingeschakeld, omdat hij ervan uitging dat de arbeidsovereenkomst al was geëindigd. Werknemer vordert doorbetaling van zijn loon wegens zijn arbeidsongeschiktheid. Hij stelt dat de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2024 is blijven voortduren en dat hij vanaf zijn ziekmelding recht had op loondoorbetaling. Daarnaast

vordert hij rente over het achterstallige loon en een wettelijke verhoging wegens de vertraging in de loonbetaling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2024 is voortgezet. De loonbetalingen in mei en juni, in combinatie met de WhatsApp-gesprekken waaruit blijkt dat werknemer werkzaamheden verrichtte en werkgever informeerde wanneer hij kwam werken, maken voldoende duidelijk dat werknemer ook na 1 mei werkzaamheden voor werkgever verrichtte. De eerdere e-mails waarin werknemer had aangestuurd op beëindiging van het dienstverband doen daar niet meer aan af. Omdat sprake was van drie opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, is de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2024 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geworden. De kantonrechter stelt vervolgens vast dat werknemer wegens ziekte ongeschikt was om zijn werk te verrichten. Werkgever had ten onrechte geen bedrijfsarts ingeschakeld. Uit de door werknemer overgelegde ziekenhuisinformatie en afspraken met behandelend artsen blijkt dat hij wegens ziekte niet kon werken. Daarom had werknemer vanaf zijn nieuwe ziekmelding op 3 juli 2024 recht op loondoorbetaling. Ook over 1 en 2 juli had hij recht op loon omdat de arbeidsovereenkomst was voortgezet. Op grond van de toepasselijke cao had hij gedurende de eerste zes maanden van zijn ziekte recht op volledige loondoorbetaling. De loondoorbetalingsverplichting eindigde volgens de kantonrechter op 18 november 2024. Na juli 2024 was onvoldoende duidelijk hoe het met de medische gesteldheid van werknemer ging en of hij nog in staat en bereid was om te werken. Ook uit de brief van zijn gemachtigde van 18 november 2024 bleek niet dat werknemer weer wilde hervatten. Het had daarom op de weg van werknemer of zijn gemachtigde gelegen hierover meer duidelijkheid te geven. Werknemer had daarmee recht op loondoorbetaling over de periode van 1 juli 2024 tot 18 november 2024. De wettelijke verhoging wegens de vertraagde betaling wordt gematigd en ook de rente wordt toegewezen. Werkgever wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7856

Zaaknummer: 11708935 UC EXPL 25-4442 LvdH/1470

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: M. den Hertog en J. Cortet

Wetsartikelen: 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert achterstallig loon en stelt dat ten onrechte een loonstop is doorgevoerd; werkgeefster stelt dat werknemer zonder deugdelijke grond onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een onderneming in de vervaardiging van elektrische lampen en verlichtingsapparaten. Werknemer is in juni 2021 bij werkgeefster in dienst getreden als assemblagemedewerker. Begin juli 2025 heeft werknemer een klacht ingediend over zijn leidinggevende. Na gesprekken hierover heeft werknemer zich op 16 juli 2025 ziek gemeld. Hij gaf aan dat er al langere tijd sprake was van psychische druk op de werkvloer en dat hij hierdoor was uitgeput en last had van concentratieproblemen, paniekaanvallen, misselijkheid en duizeligheid. In de periode daarna ontstond discussie over de re-integratie. Werknemer verscheen niet bij verschillende gesprekken en aanvankelijk ook niet bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts oordeelde vervolgens dat werknemer niet kon werken en adviseerde onder meer regelmatig contact en een traject met een zorgprofessional via ArboNed. Later werd ook mediation geadviseerd. Werknemer stelde zich echter op het standpunt dat hij vanwege zijn medische situatie nog niet in staat was om rechtstreeks met werkgeefster te spreken of aan mediation deel te nemen. Op verzoek van werknemer vond in oktober 2025 een second opinion plaats. Daaruit volgde dat werknemer door een geobjectiveerde ziekte niet in staat was om te werken en dat hij voorlopig nog tijd nodig had voor herstel. Volgens de second opinion was hij op dat moment ook nog niet gebaat bij onafhankelijke mediation. Werknemer heeft werkgeefster hiervan op de hoogte gesteld en aangegeven dat hij op een later moment wel bereid was tot neutrale mediation. Werkgeefster bleef echter van mening dat werknemer onvoldoende meewerkte aan zijn re-integratie en legde een loonstop op. Deze loonstop bleef tot januari 2026 van kracht. Daarna vond alsnog een mediationtraject plaats, maar dit werd zonder resultaat beëindigd. Het UWV oordeelde dat werknemer onvoldoende had meegewerkt aan zijn re-integratie. Vervolgens ontstond opnieuw discussie over de arbodienst en het overdragen van het verzuimdossier. De arbeidsovereenkomst is uiteindelijk onderwerp geworden van een afzonderlijke ontbindingsprocedure.

Werknemer vordert betaling van het achterstallige loon over de periode waarin de loonstop gold, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Daarnaast vordert hij dat werkgeefster zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt alle verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst nakomt en dat zij de kosten van de procedure en de buitengerechtelijke werkzaamheden betaalt. Werknemer stelt dat hij zich wegens een onveilige situatie op de werkvloer ziek heeft moeten melden. Volgens hem werd na zijn ziekmelding druk op hem uitgeoefend om gesprekken te voeren en aan mediation deel te nemen, terwijl uit de second opinion juist bleek dat hij daar op dat moment nog niet toe in staat was. Werkgeefster had volgens werknemer daarom geen loonstop mogen opleggen. Ook verwijt hij werkgeefster dat zij geen informatie heeft ingewonnen bij zijn behandelaars en geen uitvoering heeft gegeven aan de geadviseerde psychologische interventie via ArboNed. Werkgeefster voert aan dat werknemer zonder deugdelijke grond weigerde mee te werken aan zijn re-integratie. Volgens haar stelde werknemer steeds voorwaarden aan zijn medewerking, weigerde hij gesprekken en werkte hij niet mee aan mediation. Daardoor stagneerde het re-integratietraject. Werkgeefster stelt dat zij de adviezen van de bedrijfsarts heeft opgevolgd en dat de loonstop daarom gerechtvaardigd en proportioneel was.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Centraal staat de vraag of werkgeefster terecht een loonstop heeft opgelegd. De omstandigheden rond de ziekmelding en de oorspronkelijke klacht van werknemer zijn daarvoor niet beslissend, het gaat om het verloop van het re-integratietraject. Volgens de kantonrechter kan werknemer in de eerste periode na zijn ziekmelding niet worden verweten dat hij het contact met werkgeefster afhield. Hij was toen nog niet door een bedrijfsarts beoordeeld en had dus nog geen medisch advies gekregen waaruit bleek dat hij wel gesprekken kon voeren. Ook uit het eerste advies van de bedrijfsarts volgde niet dat werknemer in het kader van het arbeidsconflict met werkgeefster moest spreken. Pas in september 2025 werd mediation geadviseerd.

Daarna volgde echter de second opinion. Daaruit bleek uiteindelijk dat werknemer door ziekte niet in staat was om te werken en op dat moment ook niet gebaat was bij mediation. Werknemer heeft werkgeefster hiervan op de hoogte gebracht. De kantonrechter vindt daarom voorlopig dat werknemer niet zonder deugdelijke grond heeft geweigerd mee te werken aan zijn re-integratie. Werkgeefster had, als zij twijfelde aan het advies van de second opinion, de bedrijfsarts opnieuw kunnen inschakelen. Zij heeft dat niet gedaan, maar is blijven vasthouden aan haar standpunt dat werknemer in gesprek moest gaan. Daarom mocht zij de loonstop niet doorvoeren.

Het loon over de periode waarin de loonstop gold, is daarom onterecht niet betaald. De

wettelijke verhoging en rente worden eveneens toegewezen, waarbij de wettelijke verhoging wordt gematigd. Ook de buitengerechtelijke kosten worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:3027

Zaaknummer: 12023551 VV EXPL 25-100

Rechters: Zander

Advocaten: E. Akopova en E.R. Chel

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:629 lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst na 23 jaar wegens disfunctioneren; werkneemster is arbeidsongeschikt; houdt dit verband met het disfunctioneren?

Feiten

Werkneemster is sinds 2003 in dienst van werkgeefster. Sinds begin 2022 constateerde haar leidinggevende dat zij fouten in het werk maakte. Hierover is met haar gesproken, waarna zij zich ziek meldde. Na haar herstel is in januari 2023 opnieuw gesproken over haar functioneren en is een verbetertraject aangekondigd. In maart 2023 werd haar een andere passende functie met salarisbehoud aangeboden, maar dit aanbod wees zij af. In juni 2023 is een verbetertraject van zes maanden gestart. Tijdens de evaluaties werd geconstateerd dat werkneemster nog veel fouten maakte en onvoldoende verbetering liet zien. Bepaalde basiskennis leek te ontbreken of niet te beklijven. In november 2023 werd de kans groot geacht dat zij het traject niet positief zou afronden en werd gesproken over een andere passende functie. Werkneemster meldde zich vervolgens ziek. De bedrijfsarts oordeelde dat het verzuim een relatie met het werk had en adviseerde om ander passend werk te zoeken. Na haar betermelding in juli 2024 startte werkneemster in oktober 2024 in een andere functie als medewerker medische administratie. Haar nieuwe leidinggevende was niet op de hoogte van het eerdere verbetertraject. Het inwerken verliep moeizaam: werkneemster maakte verschillende fouten, het tempo was langzaam en bepaalde kennis leek te ontbreken. In december 2024 is opnieuw een verbetertraject gestart. Hoewel zij erg haar best deed en een lichte vooruitgang zichtbaar was, maakte zij nog steeds fouten en leek zij ogenschijnlijk eenvoudige of bekende informatie niet meer te weten. In februari en maart 2025 werd geconcludeerd dat haar functioneren onvoldoende was verbeterd en werd opnieuw gezocht naar een andere passende functie. In april 2025 meldde werkneemster zich ziek. Zij stelde dat haar disfunctioneren een medische oorzaak had. De bedrijfsarts kon geen uitspraak doen over een oorzakelijk verband tussen de medische diagnose en het disfunctioneren, maar was wel van mening dat sprake was van klachten door een onbalans tussen belasting en belastbaarheid. Uit een onderzoek van GGZ INGEEST bleek dat er sprake was van cognitieve stoornissen in tempo, aandacht en geheugen. Deze konden samenhangen met spanningen en

psychosociale stress. Er waren geen aanwijzingen voor een dementieel beeld of een actuele psychiatrische of psychotische episode. Volgens het rapport konden angst, onzekerheid en spanning een negatieve invloed hebben op haar prestaties. De bedrijfsarts gaf later aan dat er sprake was van wellicht al langer durende beperkingen in combinatie met een belastende werksituatie. Uit arbeidsdeskundig onderzoek bleek dat werkneemster haar eigen functie, ook in aangepaste vorm, niet kon uitoefenen.

Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren. Volgens werkgeefster is werkneemster ongeschikt voor het verrichten van de bedongen werkzaamheden, anders dan ten gevolge van ziekte. Zij stelt dat werkneemster tijdig op haar disfunctioneren is gewezen, tweemaal een reële verbeterkans heeft gekregen en dat het disfunctioneren niet het gevolg is van onvoldoende zorg voor scholing of arbeidsomstandigheden. Ondanks langdurige inspanningen is het volgens werkgeefster niet gelukt werkneemster te herplaatsen in een andere passende functie.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werkneemster sinds april 2025 opnieuw arbeidsongeschikt is en dat daarom een opzegverbod geldt. Ontbinding is alleen mogelijk als het verzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Volgens de kantonrechter kan niet voldoende worden vastgesteld dat het disfunctioneren van werkneemster geen verband houdt met haar arbeidsongeschiktheid. Werkneemster had al eerder aangegeven dat zij mogelijk door ziekte niet goed had gefunctioneerd. Daarnaast heeft zij betwist dat haar betermelding in juli 2024 op goede gronden heeft plaatsgevonden. Werkgeefster heeft de berichten van de bedrijfsarts uit die periode niet overgelegd. Ook hebben de bedrijfsartsen niet kunnen uitsluiten dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen de medische gesteldheid van werkneemster en haar functioneren. De rapportage van GGZ INGEEEST noemt klachten die al voorafgaand aan het constateren van het disfunctioneren speelden. Ook de bedrijfsarts heeft gesproken over wellicht al langer durende beperkingen. De kantonrechter concludeert dat niet onomstotelijk kan worden vastgesteld dat het disfunctioneren niet het gevolg was van medische beperkingen. De uitzondering op het opzegverbod mag niet lichtvaardig worden aangenomen en bij twijfel moet de beschermingsgedachte achter het opzegverbod prevaleren. Werkgeefster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat een oorzakelijk verband tussen de medische gesteldheid van werkneemster en haar functioneren ontbreekt. Daarom wordt de ontbinding geweigerd. Het verzoek van werkneemster om wedertewerkstelling wordt eveneens afgewezen, omdat vaststaat dat zij ongeschikt is voor haar eigen werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:9033

Zaaknummer: 12142420 EA VERZ 26-318

Rechters: M. Middeldorp

Advocaten: L.M. van Egmond en C.M.J. Moerkens

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:671b lid 9 sub a BW, 7:670 BW en 7:671 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding van werknemer die al enige tijd niets van zich heeft laten horen wordt afgewezen wegens het ontbreken van spoedeisend belang.

Feiten

Werkgeefster is actief in de logistiek en transport. Werknemer is op 1 april 2025 bij werkgeefster in dienst getreden als chauffeur. Vanaf 23 augustus 2025 krijgt hij geen loon meer. Hij vindt dat hij daar wel recht op heeft, omdat hij ziek is en zijn werkgeefster het loon moet doorbetalen op basis van de cao. Werkgeefster is het daar niet mee eens en voert aan dat werknemer voor zijn ziekmelding ontslag heeft genomen. Werknemer vordert in de onderhavige kortgedingprocedure loondoorbetaling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer stelt in de dagvaarding dat hij een spoedeisend belang heeft bij zijn vordering, omdat hij voor zijn levensonderhoud afhankelijk is van het loon van werkgeefster. Normaal gesproken volgt hieruit het vereiste spoedeisend belang, maar in dit geval ligt het anders. De gemachtigde van werknemer heeft naar eigen zeggen vanaf begin december 2025 geen contact meer met hem kunnen krijgen. De zitting van 23 januari 2026 is aangehouden omdat werknemer zonder enig bericht niet naar die zitting was gekomen. Ook op 6 februari 2026 is werknemer niet verschenen en zijn gemachtigde heeft in de tussentijd ook geen contact met hem kunnen krijgen. Volgens werkgeefster heeft werknemer in augustus 2025 gezegd dat hij ontslag neemt en teruggaat naar zijn oude werkgever in Weert. Weliswaar heeft de gemachtigde van werknemer bij gebrek aan wetenschap betwist dat dit zo is, maar dat laat onverlet dat de kantonrechter met werkgeefster van oordeel is dat bij deze stand van zaken niet kan worden aangenomen dat er (nog steeds) sprake is van een spoedeisend belang. Daar komt nog bij dat de vordering hoe dan ook in onvoldoende mate vaststaat. Weliswaar heeft werknemer in de overgelegde stukken niet expliciet gezegd dat hij ontslag neemt of erkend dat hij ontslag heeft genomen, maar de stukken leveren naar het oordeel van de kantonrechter wel aanknopingspunten op voor de juistheid van de verklaring van werkgeefster tijdens de zitting over de gang van zaken. Omdat

werknemer niet naar de zitting is gekomen, heeft de kantonrechter hem niet kunnen vragen hoe het volgens hem is gegaan. De enkele algemene betwisting door de gemachtigde van werknemer is onvoldoende om uit te gaan van de juistheid van de versie van werknemer zoals opgenomen in de dagvaarding. Bij deze stand van zaken is nadere bewijslevering noodzakelijk om vast te kunnen stellen of werknemer nog in dienst was toen hij zich ziek meldde. Voor nadere bewijslevering leent een kort geding zich echter niet. De kantonrechter wijst derhalve de eis af en veroordeelt werknemer in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:2133

Zaaknummer: 11960671 VV EXPL 25-682

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: E.M.F. Prickartz en N. Verweij

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van werkneemster die door langdurige ziekte geen verbetertraject kon aangaan wordt ontbonden op de i-grond, nu bij werkgeefster wel een gebrek aan vertrouwen in zowel de capaciteiten van werkneemster als in herstel van vertrouwen in een duurzame samenwerking is ontstaan.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 juli 2010 in dienst bij Stichting Yulius, laatstelijk in de functie van ambulant behandelaarster. Werkneemster werkte binnen de afdeling Kinder- en Jeugdpsychiatrie in Barendrecht. Per 21 juni 2021 is zij bij BEO in Dordrecht gestart, waarin zorg en (speciaal) onderwijs worden gecombineerd. In augustus 2022 is werkneemster gestart met een extern coachingstraject. Uit de stukken blijkt dat het coachingstraject is ingezet om werkneemster te begeleiden met een aantal vaardigheden die nog niet voldoende waren ontwikkeld en dat werkneemster positieve stappen heeft gezet. In augustus 2023 is er bij BEO een nieuwe leidinggevende gestart. Werkneemster en die leidinggevende hebben vanaf april 2024 maandelijks gesprekken gevoerd over het functioneren van werkneemster. Dit zag met name op spanning en veiligheid op de groep. Op 21 november 2024 is werkneemster medegedeeld dat er een verbetertraject zou worden gestart. Op 18 december 2024 heeft het laatste gesprek tussen werkneemster en de leidinggevende plaatsgevonden, welk gesprek werkneemster voortijdig heeft afgebroken. Een dag later heeft werkneemster zich ook ziekgemeld. Op enig moment is werkneemster gaan re-integreren in administratieve werkzaamheden elders in de organisatie. Uit diverse gespreksverslagen blijkt dat de verhouding tussen partijen in de loop van 2024 verstoord zijn geraakt en eind 2024 zijn vastgelopen. In maart 2025 heeft daarom op advies van de bedrijfsarts mediation plaatsgevonden. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. In eerste aanleg heeft Yulius verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van disfunctioneren (d-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) of op de cumulatiegrond (i-grond). De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Yulius is daarom in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is van oordeel dat er geen sprake is van een voldragen g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) en ook niet van een voldragen d-grond (disfunctioneren). De feiten en omstandigheden zijn in dit geval van onvoldoende gewicht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens verstoorde arbeidsverhoudingen. De grote problemen in de onderlinge verhoudingen zijn pas in de loop van 2024 ontstaan toen aan werkneemster een verbetertraject werd voorgesteld. Weliswaar heeft werkneemster zich niet willen committeren aan de door de leidinggevende geformuleerde verbeterpunten en kon Yulius denken dat verbetering van het functioneren niet meer mogelijk was, maar dat levert nog geen verstoorde arbeidsverhouding op in de zin van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder g BW. Daarbij is van belang dat de onderlinge relatie tussen de leidinggevende en werkneemster wellicht verstoord is geraakt, maar het niet is gebleken dat dit ook (in relevante mate) het geval was bij haar rechtstreekse collega's met wie werkneemster dagelijks samenwerkte. In dit verband is ook van belang dat werkneemster na de uitspraak van de kantonrechter is begonnen met re-integreren (op een andere afdeling) en dat de relatie met haar huidige leidinggevende een stuk beter verloopt.

In het kader van de d-grond stelt het hof vast dat er al geruime tijd zorgen zijn over het functioneren van werkneemster. De zorgen over haar functioneren zijn in de loop van 2024 steeds duidelijker voor het voetlicht gekomen. In november 2024 heeft Yulius een drietal vrij abstracte verbeterpunten geformuleerd, die in een aantal gesprekken daarna hadden moeten worden geconcretiseerd. Daar is het niet meer van gekomen. Mede als gevolg van de ziekmelding van werkneemster is het ook niet gelukt om een verbeterplan op te stellen waarmee zij daadwerkelijk aan de slag zou kunnen gaan. De langdurige arbeidsongeschiktheid van werkneemster heeft naar het oordeel van het hof tot gevolg gehad dat werkneemster dus niet meer voldoende mogelijkheid heeft gehad haar functioneren te verbeteren. Om die reden is er ook geen sprake van een voldragen d-grond.

Hoewel er geen sprake is van een voldragen g- dan wel d-grond, zijn er voor beide gronden wel omstandigheden aanwezig die (gecombineerd) ertoe leiden dat van Yulius niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst langer te laten voortduren. Daarbij is van belang dat een orthopedagoog-generalist/regiebehandelaar bij Yulius heeft geschreven dat zij het volstrekt onverantwoord acht om werkneemster in deze functie en voor deze doelgroep nog langer in te zetten. Dit illustreert dat er bij Yulius een gebrek aan vertrouwen in zowel de capaciteiten van werkneemster als in herstel van vertrouwen in een duurzame samenwerking is ontstaan. Daar komt bij dat er ook geen herplaatsingsmogelijkheden zijn en het opzegverbod bij ziekte niet aan ontbinding in de weg staat. Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de i-grond heeft werkneemster recht op een transitievergoeding én op een extra (i-)vergoeding ter hoogte van de helft van de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2718

Zaaknummer: 200.360.901/01

Rechters: C.A. Joustra, M. Verkerk en K. Redeker

Advocaten: A. Klaassen en J.M.C. Wessels

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub d, g en i BW, 7:673 BW en 7:671b lid 8 BW

RECHTSPRAAK

Verstek; in laagdrempelige experimentele procedure wijst regelrechter loonvorderingen werknemer van circa € 6000 inclusief 50% wettelijke verhoging toe.

Feiten

Werknemer vordert in een experimentele procedure bij de kantonrechter als regelrechter betaling van achterstallig loon, een looncorrectie omdat werkgeefster bij de vaststelling van het loon geen rekening had gehouden met zijn ervaringsjaren en een bedrag wegens niet uitbetaalde vakantie- en atv-uren. Over alle bedragen wordt de maximale wettelijke verhoging van 50% en de wettelijke rente gevorderd. Werkgeefster is niet op de mondelinge behandeling verschenen en daarom is tegen haar verstek verleend.

Oordeel

De regelrechter oordeelt als volgt. De vorderingen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. Het achterstallig loon, de looncorrectie voor de ervaringsjaren en de niet uitbetaalde vakantie- en atv-uren worden toegewezen. Op elk bedrag wordt de wettelijke verhoging van 50% toegepast. Tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat werkgeefster na ontvangst van het aanvraagformulier al een bedrag van € 1.000 aan werknemer had betaald. Na aftrek van het reeds betaalde bedrag resteert een te betalen bedrag van meer dan € 6.000 te vermeerderen met de wettelijke rente. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5381

Zaaknummer: 12077633 \ RR FORM 26-8

Rechters: J.M. Marsman

Wetsartikelen: Tijdelijke Experimentenwet rechtspleging, Tijdelijk besluit experiment regelrechter en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens onder meer het versturen van bedrijfsinformatie naar het eigen privé-e-mailadres houdt geen stand.

Feiten

Werknemer is werkzaam als manager bij werkgever. In de loop van 2025 ontstaan meerdere discussies over onder meer zijn aanwezigheid, urenregistratie, naleving van bedrijfsprotocollen en het gebruik van bedrijfsinformatie. Werknemer stuurt verschillende bedrijfsdocumenten naar zijn privé-e-mailadressen, naar eigen zeggen om thuis te kunnen werken en printen. Ook gebruikt hij bedrijfsdocumenten bij een demonstratie van een AI-tool. Op 14 november 2025 ontslaat werkgever hem op staande voet wegens het niet willen aangaan van een gesprek, het delen van vertrouwelijke informatie, herhaalde schending van bedrijfsprotocollen en onvoldoende zelfreflectie. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag. Werkgever verzoekt voorwaardelijk ontbinding wegens verwijtbaar handelen (e-grond), dan wel een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet houdt geen stand. Dat werknemer eerst een advocaat wilde raadplegen, betekent niet dat hij weigerde in gesprek te gaan. Het versturen van bedrijfsinformatie naar zijn eigen privé-e-mail was weliswaar onzorgvuldig, maar werkgever had onvoldoende duidelijke regels voor het versturen naar privé-adressen en van kwade wil of daadwerkelijke schade is niet gebleken. Een disciplinaire maatregel had voor de hand gelegen; ontslag op staande voet is disproportioneel. Ook de gestelde schendingen van bedrijfsprotocollen en het gebrek aan zelfreflectie leveren, afzonderlijk noch gezamenlijk, een dringende reden op. Het ontslag wordt daarom vernietigd en werkgever moet het achterstallige loon betalen, met een tot 10% gematigde wettelijke verhoging.

Ontbindingsverzoek

Van zodanig verwijtbaar handelen dat ontbinding op de e-grond gerechtvaardigd is, is geen sprake. Wel is de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord. Het vertrouwen van werkgever in werknemer is volledig verdwenen en een vruchtbare samenwerking valt niet meer te verwachten. De arbeidsovereenkomst wordt daarom op de g-grond ontbonden.

Billijke vergoeding

De verstoring van de arbeidsverhouding is volgens de kantonrechter grotendeels aan werkgever te wijten. Werkgever heeft verschillende verwijten niet kunnen onderbouwen, geen coaching of mediation aangeboden en is direct overgegaan tot een ongerechtvaardigd ontslag op staande voet. Daarmee heeft werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld. Werknemer krijgt daarom naast de transitievergoeding van € 3.332,54 een billijke vergoeding van € 22.248 bruto, gebaseerd op ongeveer zes maanden inkomensschade.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1451

Zaaknummer: 12020773 \ LE VERZ 25-79 AW/1583

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: G.J. Gerrits, J.D.J. Kokje en A.T. Buwalda

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 sub c BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ook een Wpbr-vergunninghouder die uitsluitend zzp'ers inhuurt, kan onder de cao Particuliere Beveiliging vallen en moet meewerken aan een cao-nalevingsonderzoek.

Feiten

Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging (SFPB) houdt toezicht op de naleving van de cao Particuliere Beveiliging (cao PB) en de cao SFPB. Comfort Beheer en Toezicht B.V. (hierna: Comfort) beschikte in de onderzoeksperiode over een Wpbr-vergunning en huurde beveiligers in als zzp'ers, maar stelde geen werknemers in dienst te hebben. SFPB verzocht Comfort in het kader van een nalevingsonderzoek om gegevens over onder meer de ingehuurd zzp'ers en de gehanteerde contracten. Comfort weigerde deze gegevens te verstrekken, omdat zij meende niet onder de cao's te vallen nu zij geen werknemers in dienst had. SFPB vordert onder meer naleving van de cao's, medewerking aan het onderzoek en € 48.000 aan forfaitaire schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werkingsfeer cao PB en cao SFPB

Voor het begrip 'werkgever' in de cao PB en cao SFPB is niet vereist dat een onderneming daadwerkelijk werknemers in dienst heeft. Voldoende is dat de (rechts)persoon een bedrijf uitoefent als particuliere beveiligingsorganisatie. Omdat Comfort in de onderzoeksperiode Wpbr-vergunninghouder was, viel zij onder de werkingssfeer van beide cao's, ook indien zij uitsluitend met zzp'ers werkte. Of tussen Comfort en de beveiligers arbeidsovereenkomsten bestonden, hoeft daarom niet te worden vastgesteld.

Medewerking nalevingsonderzoek

Omdat de cao's algemeen verbindend waren verklaard, was Comfort verplicht deze na te leven en mee te werken aan het onderzoek van SFPB. Comfort heeft onvoldoende medewerking

verleend door de gevraagde gegevens over de ingehuurde zzp'ers niet te verstrekken.

Forfaitaire schadevergoeding

Comfort is daarom in beginsel € 1.500 per week aan forfaitaire schadevergoeding verschuldigd. De kantonrechter kwalificeert deze vergoeding als een boetebeding in de zin van artikel 6:91 BW en matigt de gevorderde € 48.000 op grond van artikel 6:94 BW tot € 24.000. Daarbij weegt mee dat het standpunt van Comfort weliswaar onjuist, maar niet onpleitbaar is en SFPB geen daadwerkelijke schade heeft geleden. Van een 'criminal charge' in de zin van artikel 6 EVRM is geen sprake.

Reconventie

De verzoeken van Comfort om bepalingen uit de cao PB nietig te verklaren, te vernietigen of buiten toepassing te laten, worden afgewezen. Een algemeen verbindend verklaarde cao geldt als materieel recht en kan daarom niet worden vernietigd of nietig worden verklaard. Voor buiten toepassing laten bestaat evenmin aanleiding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:7936

Zaaknummer: 11809246 \ CV EXPL 25-3683 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: D.P. op den Velde en B.J. Maes

Wetsartikelen: 6:94 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever die tijdens arbeidsongeschiktheid van werknemer geen loon betaalt, wordt bij verstek veroordeeld tot betaling van het achterstallige én toekomstige loon, met 50% wettelijke verhoging, en tot inschakeling van een bedrijfsarts.

Feiten

Werknemer is in dienst bij Concept People B.V. en is arbeidsongeschikt. Vanaf april 2026 heeft Concept People het loon niet meer betaald. Werknemer vordert in kort geding betaling van het achterstallige loon over april tot en met juli 2026 en doorbetaling van het loon zolang zij arbeidsongeschikt is en de arbeidsovereenkomst voortduurt. Daarnaast vordert zij onder meer de wettelijke verhoging en rente, inschakeling van een bedrijfsarts en verstrekking van salarisspecificaties en een overzicht van haar vakantie- en verlofuren. Concept People verschijnt niet in de procedure, waarna verstek wordt verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer voldoende spoedeisend belang heeft en dat de vorderingen hem niet onrechtmatig of ongegrond voorkomen.

Loonvordering

Concept People wordt veroordeeld tot betaling van € 6.212,28 bruto aan achterstallig loon over april tot en met juli 2026, vermeerderd met de wettelijke rente en de maximale wettelijke verhoging van 50%. Daarnaast moet Concept People vanaf augustus 2026 € 1.553,07 bruto per maand blijven betalen zolang werknemer arbeidsongeschikt is en de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd.

Bedrijfsarts en loonbescheiden

Concept People moet binnen veertien dagen een bedrijfsarts inschakelen. Ook moet zij deugdelijke salarisspecificaties vanaf april 2026 en een inzichtelijk overzicht van het openstaande saldo aan vakantie- en verlofuren verstrekken. Aan beide veroordelingen is een

dwangsom van € 250 per dag verbonden, met een maximum van € 15.000.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:23946

Zaaknummer: 12294190 \ RL EXPL 26-14217

Rechters: A.J. Japenga

Advocaten: I Atay

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding terwijl werkgever primair ontbinding verzoekt op basis van verwijtbaar handelen werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 14 juni 2021 als chauffeur in dienst bij werkgever tegen een loon van € 3.238,64 bruto per vier weken. Hij heeft zich op 26 oktober 2023 ziekgemeld. Het UWV oordeelt in het kader van de WIA-aanvraag dat werknemer zijn werk weer in volle omvang kan doen. Op 25 september 2025 informeert werknemer werkgever hierover. Werknemer geeft daarbij aan op 29 september 2025 weer te starten met werken. Op 27 januari 2026 meldt werknemer zich opnieuw ziek. De bedrijfsarts constateert dat er naast medische klachten en beperkingen ook werkgerelateerde aspecten spelen in de vorm van een conflict. De bedrijfsarts adviseert om mediation in te zetten. De mediation vindt op 25 maart 2026 plaats. De mediation wordt na dit gesprek beëindigd. Vervolgens constateert de bedrijfsarts dat er nog klachten en beperkingen zijn in de domeinen persoonlijk en sociaal functioneren. In april 2026 stelt werkgever voor om de mediation te hervatten. Werknemer stemt daarmee niet in omdat hij van mening is dat er geen sprake is van een arbeidsconflict. De bedrijfsarts oordeelt dat er sprake is van een situationele arbeidsongeschiktheid. Werknemer en werkgever zullen samen tot een oplossing moeten komen. Per 1 mei 2026 voert werkgever een loonstop door. Beide partijen vragen een deskundigenoordeel aan bij het UWV. Het UWV oordeelt over het door werkgever aangevraagde oordeel dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Op het door werknemer aangevraagde deskundigenoordeel oordeelt het UWV dat werknemer het eigen werk op 28 april 2026 niet kon doen. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g-, h- en i-grond.

Oordeel

De kantonrechter acht niet bewezen dat er sprake was van zodanig verwijtbaar handelen dat ontbinding op die grond gerechtvaardigd was. Wel oordeelt de kantonrechter dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. De kantonrechter verwijst onder meer naar de constatering van de bedrijfsarts, de moeizame communicatie tussen partijen, het feit dat werknemer jarenlang gesprekken opnam zonder toestemming van werkgever en

uiteindelijk het wederzijds verlies van vertrouwen. De arbeidsovereenkomst wordt op de grond ontbonden per 1 november 2026 onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:8618

Zaaknummer: 12297468 \ AZ VERZ 26-125

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: N. Poggenklaas

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:607a BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkt een zorgverlener op basis van een overeenkomst van opdracht of van een arbeidsovereenkomst?

Feiten

Verzoeker heeft in mei 2024 een onderneming ingeschreven in het handelsregister (KvK) met als activiteit 'Het verzorgen en ondersteunen van ouderen'. Hij heeft op 30 juni 2025, via de website van ZorgpuntConnect, zijn cv ingediend. Op 12 juni 2025 hebben ZorgpuntConnect en de onderneming van verzoeker een bemiddelingsovereenkomst (tussen bemiddelaar en zelfstandige) gesloten. Verzoeker heeft de 'Ondernemersverklaring zelfstandige zorgverlener' ondertekend, waarin hij onder meer verklaart werkzaam te zijn als zelfstandig zorgverlener c.q. solistisch werkende zorgverlener op basis van overeenkomsten van opdracht en als zodanig ingeschreven te staan in de daartoe vereiste registers. Verzoeker is ingeschreven in het Kwaliteitsregister Zelfstandig Zorgverlener, heeft een btw-nummer en een eigen bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering, is lid van een brancheorganisatie voor zzp'ers in de zorg en is ingeschreven in het Landelijk Register Zorgaanbieders. Op 13 augustus 2025 heeft verzoeker namens zijn onderneming een 'overeenkomst van opdracht zelfstandige inhuurzorgprofessional door Pergamijn' ondertekend. De overeenkomst had een looptijd van zes maanden. Er werd een uurtarief van € 45 overeengekomen op basis van een maandelijkse facturering. Pergamijn zegt begin december 2025 de overeenkomst op tegen 9 december 2025. Verzoeker beroept zich op het bestaan van een arbeidsovereenkomst en maakt aanspraak op de uit een arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen aan de zijde van een werkgever, waaronder erkenning van een dienstverband, vernietiging van de beëindiging en nabetaling van onder meer loon. Pergamijn heeft een voorwaardelijk tegenverzoek gedaan. Mocht de kantonrechter tot de vaststelling komen dat er sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst, dan verzoekt zij om verzoeker te veroordelen tot terugbetaling van het door Pergamijn onverschuldigd betaalde bedrag, te verminderen met de in het verzoek van verzoeker toegewezen bedragen ten titel van loon en emolumenten. Tevens verzoekt Pergamijn in dat geval verzoeker te veroordelen om Pergamijn volledig schadeloos te stellen en te vrijwaren voor alle (toekomstige) vorderingen van de Belastingdienst, UWV en/of andere derden ter zake van belastingen en premies volksverzekeringen en opgelegde boetes.

Oordeel

Twee fasen

Bij het beantwoorden van de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht, moeten twee fasen worden doorlopen. In de eerste fase moet worden vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen met elkaar hebben afgesproken. In de tweede fase moet worden beoordeeld of die afspraken (rechten en verplichtingen) de kenmerken hebben van een arbeidsovereenkomst.

Oordeel over ZorgpuntConnect

De kantonrechter oordeelt dat ZorgpuntConnect uitsluitend als bemiddelaar optrad omdat zij partijen met elkaar in contact bracht, verzoeker niet betaalde en er geen sprake was van een gezagsverhouding.

Oordeel over Pergamijn

De kantonrechter past recente jurisprudentie toe, waaronder het *Deliveroo*-arrest, en kijkt naar de feitelijke uitvoering van de afspraken aan de hand van de negen in dit arrest geformuleerde gezichtspunten. Naar het oordeel van de kantonrechter ontbrak vooral een gezagsverhouding. Verzoeker bepaalde zelf welke diensten hij aannam en voerde zijn werkzaamheden grotendeels zelfstandig uit binnen de algemene kaders van de zorgverlening. Kenmerkend voor de samenwerking tussen partijen is dat verzoeker openstaande diensten bij Pergamijn opvulde. Hij werkte niet vast of structureel maar koos per keer of hij een opdracht aannam. Pas op het moment dat hij een opdracht accepteerde, ontstond er een werkrelatie. Dat maakt dat de samenwerking flexibel en tijdelijk van aard was. Daarnaast mocht verzoeker zich laten vervangen wanneer hij de geaccepteerde opdracht niet kon uitvoeren en niet meer kon afzeggen (minder dan 24 uur voor aanvang van de dienst). De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht en niet van een arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:9159

Zaaknummer: 12097488 \ AZ VERZ 26-26

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

Advocaten: G. Tajjiou, E.V.C. Savelkoul en V.A.E. Levels

Wetsartikelen: 21 Rv, 6:119 BW, 7:610 BW, 7:625 BW en 7:400 BW

RECHTSPRAAK

Geldvordering; kwalificatievraagstuk: is sprake van een arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht?

Feiten

Een ontbonden vof met twee vennoten (hierna: vof) eist in deze zaak betaling van € 10.296,73 met bijkomende kosten. Daarvoor heeft zij het volgende aangevoerd. Vof en gedaagde hebben met elkaar samengewerkt op basis van een overeenkomst van opdracht. Vennoten 1 en 2 handelden daarbij als vennoten van de vof. Uit hoofde van de overeenkomst heeft gedaagde als zzp'er (met haar toenmalige eenmanszaak) detectiewerkzaamheden met een diensthond voor de vof verricht. Tijdens de samenwerking heeft de vof diverse bedragen in het kader van de opleiding van gedaagde voorgesloten en haar ook een lening van € 3.000 verstrekt. Op 21 januari 2025 heeft gedaagde de samenwerking per direct beëindigd. Vof eist nu terugbetaling van de voorgesloten bedragen, het restant van de lening, een beëindigingsvergoeding en transportkosten voor materiaal dat ingeleverd had moeten worden. Gedaagde is het niet eens met de eis. Volgens haar is er geen sprake van een overeenkomst van opdracht, maar van een arbeidsovereenkomst. Ook is er geen sprake van een lening, maar van een voorschot. In reconventie vordert gedaagde dat de vof, en bij gebrek aan verhaal vennoten 1 en 2 (hoofdelijk aansprakelijk), primair achterstallig loon, vakantietoelage, vakantiedagen en wettelijke verhoging dan wel subsidiair het restant van haar factuur van 21 januari 2025 aan haar moeten betalen.

Oordeel

De vof is niet-ontvankelijk

De kantonrechter stelt vast dat de onderneming inmiddels was ingebracht in een bv en dat de vof is ontbonden. Daardoor zijn eventuele vorderingen overgegaan naar die bv. De vof kan daarom niet meer zelf de procedure voeren. Gelet op de niet-ontvankelijkheid van de vof komt de kantonrechter niet toe aan een inhoudelijke beoordeling van de vorderingen in conventie.

Kwalificatie van de overeenkomst

De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht, onder meer omdat het contract als een overeenkomst van opdracht was opgesteld. Gedaagde wilde juist zelf - na juridisch advies te hebben ingewonnen - voorkomen dat er sprake zou zijn van schijnzelfstandigheid. Zij had een eigen eenmanszaak van waaruit zij op basis van een uurtarief van € 35 factureerde voor haar werkzaamheden. Ook had zij zakelijke verzekeringen afgesloten. Vervolgens had zij een eigen auto aangeschaft voor het werk. Omdat de overeenkomst van partijen wordt gekwalificeerd als een overeenkomst van opdracht, wordt aan de primaire eis van gedaagde voorbijgegaan. De subsidiaire eis tot betaling van het achterstallige loon van € 591,55 inclusief btw, welke vordering door de vof is erkend, wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:11544

Zaaknummer: 11781804 CV EXPL 25-2670

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: I.C.M.C. Henriquez-van de Wetering

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:610 BW, 7:400 BW en 233 en 237 Rv

RECHTSPRAAK

Spoorwissel; verweer van werkgever dient als niet ingediend te worden beschouwd in verband met ontbreken van een machtiging; verzoek tot toekennen van ‘Xella-vergoeding’ toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1993 in loondienst getreden bij Hovuma Magazijnstellingen B.V. (hierna: Hovuma). Op 3 november 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld. Na het doorlopen van de 104 weken wachttijd heeft Hovuma een loonsanctie gekregen en werd op 29 oktober 2024 het einde van de wachttijd bereikt. Uit de WIA-keuring volgt dat werknemer voor 100% is afgekeurd. Hij ontvangt vanaf 30 oktober 2024 een loongerelateerde WIA-uitkering. Na afloop van de wachttijd vroeg hij Hovuma om het dienstverband te beëindigen met betaling van de transitievergoeding. Hovuma werkte daar niet aan mee. De zaak was aanvankelijk met een dagvaarding gestart, terwijl een verzoekschrift nodig was. De rechter heeft dit hersteld via een zogenoemde spoorwissel. Werknemer verzoekt vaststelling dat Hovuma in strijd handelt met het *Xella*-arrest en daarom Hovuma te veroordelen tot betaling van € 144.178,60 bruto aan schadevergoeding. Hovuma verscheen feitelijk niet geldig in de procedure, omdat degene die het verweer voerde geen machtiging had. Daarom werd het verweer als niet ingediend beschouwd.

Oordeel

Volgens het *Xella*-arrest moet een werkgever in beginsel meewerken aan beëindiging van een slapend dienstverband als een werknemer duurzaam arbeidsongeschikt is, tenzij er een gerechtvaardigd belang bestaat om het dienstverband in stand te houden. De kantonrechter vond dat Hovuma geen gerechtvaardigd belang had aangevoerd. Daarom handelde Hovuma in strijd met het goed werkgeverschap en met de uitgangspunten uit het *Xella*-arrest. Er is sprake van een toerekenbare tekortkoming van Hovuma in de nakoming van de verplichtingen die voor haar voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst. Door deze tekortkoming heeft werknemer schade geleden, die Hovuma moet vergoeden. Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat deze schade gelijk is aan de door hem misgelopen *Xella*-vergoeding, die door hem is berekend op € 82.223,24 bruto. Hovuma is niet in rechte verschenen en heeft de (hoogte van

de) gevorderde schadevergoeding niet betwist, zodat de kantonrechter uitgaat van de juistheid daarvan. Ook is Hovuma veroordeeld tot uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen, vakantietoeslag en een bedrag aan provisie over de ziekteperiode.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:13266

Zaaknummer: 11730051 \ CV EXPL 25-2596

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Wetsartikelen: 69 Rv, 6:119 BW, 7:611 BW, 7:625 BW, 7:628 BW, 7:629 BW, 7:669 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Uitleg artikel 44 Cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf over contractswisseling en verplichte overname van personeel; loonvordering zieke werknemer.

Feiten

Werkneemster op 7 februari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster, een schoonmaakbedrijf, als medewerkster algemeen schoonmaakonderhoud, waarbij zij op een vaste locatie werkzaam was. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (verder: de cao) van toepassing. Op 12 juni 2025 raakte zij arbeidsongeschikt vanwege een verkeersongeval. Het schoonmaakcontract met betrekking tot de werklocatie van werkneemster werd juridisch op 10 december 2025 overgenomen door een derde partij c.q. de nieuwe opdrachtnemer. Op 11 december 2025 was werkneemster 26 weken arbeidsongeschikt. Op grond van de cao bestaat bij contractswisseling vaak een verplichting voor de nieuwe opdrachtnemer om werknemers over te nemen. Sinds december 2025 ontving werkneemster geen loon meer omdat de oude werkgeefster en de nieuwe opdrachtnemer van mening waren dat de ander daarvoor verantwoordelijk was. De nieuwe opdrachtnemer is van oordeel dat werkneemster feitelijk pas op 15 december met de werkzaamheden begon en op dat moment langer dan 26 weken arbeidsongeschikt was. Werkneemster stelt daartegenover dat de relevante datum de juridische contractswisseling op 10 december 2025 was. Op die datum voldeed zij nog wel aan de voorwaarden voor overname.

Oordeel

Artikel 44 cao bevat een regeling die gaat over de contractswisseling en de verplichte overname van personeel. De partij die het object (in dit geval de locatie) verwerft, moet onder bepaalde voorwaarden aan het personeel een aanbod doen tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst met haar als nieuwe werkgeefster. De gedachte achter artikel 44 cao is dat betrokken werknemers worden beschermd tegen de gevolgen van heraanbesteding van schoonmaak- of glazenwasserswerk voor hun werkgelegenheid. Ten aanzien van de vraag wanneer de nieuwe opdrachtnemer met de feitelijke werkzaamheden is gestart, bestaat tussen partijen discussie. De Hoge Raad heeft in zijn arrest van 18 december 2015

(ECLI:NL:HR:2015:3634) bij de beoordeling van de datum van de start van de werkzaamheden de beschermingsgedachte van artikel 38 cao (oud), thans artikel 44 cao, betrokken. Naar het oordeel van de kantonrechter kan uit het arrest van de Hoge Raad niet – a contrario – worden afgeleid dat werknemers die ten tijde van de juridische contractswisseling wél voldeden aan alle voorwaarden voor overname van de arbeidsovereenkomst, worden uitgesloten en hun werkgelegenheid verliezen doordat de feitelijke start van de werkzaamheden later is. De datum van de juridische contractswisseling, 10 december 2025, is in dit geval beslissend. De oude werkgever wordt veroordeeld tot betaling van het salaris over de periode van 1 tot en met 9 december 2025. De nieuwe opdrachtnemer moet vanaf 10 december 2025 het salaris betalen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8968

Zaaknummer: 12290557 \ KK EXPL 26-413

Rechters: mr. H.D. Coumou

Advocaten: L.Q. Jolink, E.J.L. Mulderink en M.A.M. van der Putten

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

De loonvordering van eiser is niet toewijsbaar, of er nu sprake is van een arbeidsovereenkomst of niet; het niet verrichten van de werkzaamheden komt in redelijkheid voor rekening van eiser.

Feiten

Gedaagde heeft een bedrijf dat werkzaamheden, zoals bestratingswerkzaamheden en rioleringswerkzaamheden, voor opdrachtgevers verricht. Eiser is via Spanje op 17 juni 2025 naar Nederland gekomen om te werken voor gedaagde. Hij is bij gedaagde ingetrokken en heeft bestratingswerkzaamheden verricht voor/via gedaagde. Gedaagde en eiser spraken met elkaar af dat eiser € 30 (netto) per (gewerkt) uur zou krijgen van gedaagde. Gedaagde vertelde aan eiser dat hij zich als zelfstandige moest inschrijven bij de Kamer van Koophandel en dat hij op basis van facturen betaald zou krijgen van gedaagde. Eiser deed dat en verstuurde facturen aan gedaagde. Eiser heeft ongeveer zes weken gewerkt voor gedaagde en is op een gegeven moment vertrokken uit de woning van gedaagde. In november 2025 is eiser teruggekeerd naar Costa Rica. Eiser eist in deze procedure dat gedaagde veroordeeld wordt aan hem te betalen achterstallig loon van € 2.704 (netto) met vakantietoeslag over de periode vanaf medio juni tot en met medio augustus 2025 en een totaalbedrag van € 15.600 (netto) over de periode vanaf medio augustus tot en met medio november 2025, met wettelijke verhoging en rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is in geschil of er sprake was van een arbeidsovereenkomst van partijen of dat eiser op basis van een overeenkomst van opdracht werkzaamheden verrichtte voor gedaagde. Het antwoord op deze vraag kan echter in het midden blijven, omdat de loonvordering van eiser niet toewijsbaar is, of er nu sprake is van een arbeidsovereenkomst of niet. Is er sprake geweest van een arbeidsovereenkomst voor de duur van vijf maanden, zoals eiser heeft gesteld, dan moet gedaagde het loon van eiser ook over de periode dat hij niet heeft gewerkt in beginsel uitbetalen, tenzij het niet werken door eiser in redelijkheid voor zijn rekening dient te komen (artikel 7:628 BW). Naar het oordeel van de kantonrechter is dit laatste het geval, als er al sprake was van een arbeidsovereenkomst

tussen partijen. Het is immers duidelijk geworden dat eiser na onenigheid tussen partijen uit de woning van gedaagde is vertrokken en vervolgens geen werkzaamheden voor gedaagde heeft verricht, terwijl uit niets blijkt dat eiser in die periode nog beschikbaar was voor werk in opdracht van gedaagde. In ieder geval is niet gebleken dat hij zich na medio augustus nog beschikbaar heeft gesteld voor het verrichten van werkzaamheden voor gedaagde. Daarom komt in dit geval het niet verrichten van werkzaamheden vanaf medio augustus 2025 in redelijkheid voor rekening van eiser. Als de werkzaamheden zouden zijn verricht op basis van een overeenkomst van opdracht, dan heeft eiser niet aan zijn stelplicht voldaan. Hij heeft bijvoorbeeld niet uitgelegd waarom hij meent dat de overeenkomst na medio augustus 2025 is voortgezet en ook niet waarom hij recht zou hebben op loon over de periode dat hij geen werkzaamheden heeft verricht.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:2056

Zaaknummer: 11993343 VV EXPL 25-746

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: K. Boukema, F.F. Oldegbers en mr. R.S. Bosch

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die niet tijdig terugkeert van vakantie berust in ontslag op staande voet en krijgt in hoger beroep wel een billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2001 bij werkgeefster in dienst getreden. Hij was laatstelijk werkzaam in de functie van algemeen medewerker. Werknemer is verwikkeld geweest in een echtscheiding met een zus van de vennoten van werkgeefster. De voormalig echtgenote van werknemer is eveneens werkzaam geweest bij werkgeefster. De echtscheiding heeft geleid tot spanningen tussen werknemer en zijn voormalige schoonfamilie. Werknemer is met toestemming van werkgeefster op 22 februari 2025 voor vakantie vertrokken. Hij is op 27 mei 2025 teruggekeerd. Bij brief van 1 mei 2025 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens dringende redenen opgezegd met ingang van 31 mei 2025. Deze brief is verzonden naar de voormalige echtelijke woning van werknemer, waar hij op dat moment al enige maanden niet meer woonde. Werknemer heeft in september 2025 kennisgenomen van de inhoud van deze brief. Werkgeefster heeft het loon van werknemer doorbetaald tot en met 31 mei 2025. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer niet rechtsgeldig heeft opgezegd, omdat een dringende reden daarvoor ontbrak. Daartoe heeft de kantonrechter – samengevat weergegeven – overwogen dat werknemer in februari 2025 met toestemming van werkgeefster verlof heeft opgenomen en dat partijen geen duidelijke afspraken hebben gemaakt over wanneer werknemer zijn werkzaamheden zou hervatten. De brieven die werkgeefster aan werknemer heeft verstuurd, waarin hij werd verzocht weer op zijn werk te verschijnen, zijn verstuurd naar de voormalige echtelijke woning van werknemer, terwijl werkgeefster wist dat hij daar niet langer verbleef. Daar staat tegenover dat werknemer kan worden verweten dat hij zijn werkgeefster in het ongewisse heeft gelaten over zijn terugkeer, terwijl zijn afwezigheid langer duurde dan de vier weken verlof waarop hij jaarlijks aanspraak had. Dit verwijt is echter niet zo ernstig dat het een ontslag op staande voet rechtvaardigt, aldus nog steeds de kantonrechter. Daarnaast heeft de kantonrechter geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst met werknemer is geëindigd omdat werknemer in de opzegging heeft berust, zodat op het

zelfstandige tegenverzoek tot ontbinding niet hoefde te worden beslist. Werkgeefster is veroordeeld tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding van € 7.541,10 bruto en een transitievergoeding van € 20.388,90 bruto. De verzochte billijke vergoeding is afgewezen. Het principaal en incidenteel hoger beroep spitsen zich toe op de vraag of werkgeefster, gelet op het door haar gestelde ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, een transitievergoeding is verschuldigd, en de vraag of, en zo ja tot welk bedrag, werknemer een billijke vergoeding toekomt.

Oordeel

Transitievergoeding

Het hof stelt vast dat partijen geen duidelijke afspraken hebben gemaakt over de duur van het verlof en het moment waarop werknemer zijn werkzaamheden zou hervatten. Vaststaat dat werknemer ook na het verstrijken van de door hem gestelde periode van één of twee maanden verlof niet is teruggekeerd en dat hij werkgeefster niet over zijn langere verblijf heeft geïnformeerd. Van werknemer had als goed werknemer verlangd mogen worden dat hij werkgeefster uit eigen beweging had geïnformeerd over de verlenging van zijn verblijf. Daar staat echter tegenover dat werkgeefster beschikte over het telefoonnummer van werknemer en dat zij tijdens het verlof van werknemer meermaals contact hebben gehad. Tijdens deze contactmomenten heeft werkgeefster niet geïnformeerd naar de terugkeer van werknemer. Evenmin heeft werkgeefster kenbaar gemaakt dat en wanneer zij verwachtte dat werknemer zijn werkzaamheden zou hervatten of heeft zij hem gewezen op de mogelijke gevolgen indien hij niet op het werk zou verschijnen. De brieven die werkgeefster vervolgens heeft gestuurd aan werknemer, waarin zij hem hier wel op wees, zijn verstuurd naar de voormalige echtelijke woning van werknemer, terwijl werkgeefster wist dat werknemer daar al enige tijd niet meer woonde. Onder deze omstandigheden is de handelwijze van werknemer, mede gelet op de onduidelijke afspraken tussen partijen hierover, onvoldoende ernstig om te kunnen spreken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten als bedoeld in artikel 7:673 lid 7 aanhef en onder c BW. Dit betekent dat werkgeefster aan werknemer de transitievergoeding is verschuldigd. Het incidenteel hoger beroep slaagt niet.

Billijke vergoeding

Met het geven van een niet rechtsgeldig ontslag op staande voet is het ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster gegeven, zodat werknemer op grond van artikel 7:681 lid 1 aanhef en onder a BW, in beginsel aanspraak heeft op een billijke vergoeding. Gelet op al de feiten en omstandigheden van het geval stelt het hof de billijke vergoeding vast op (afgerond) € 7.500 bruto. Daarmee wordt werknemer naar het oordeel van het hof voldoende gecompenseerd

voor het ten onrechte gegeven ontslag op staande voet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2420

Zaaknummer: 200.364.511

Rechters: A.E.F. Hillen, A.L. Bervoets en F.J. van de Poel

Advocaten: M. Pinarbasi-Ilbay en A.J. Tavasszy

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:681 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van doktersassistente die als enige medewerkster van kleur discriminatie ervaart, houdt geen stand: werkgeefster zette te snel in op waarschuwing en telefoonwerk en onderzocht herplaatsing buiten polikliniek onvoldoende.

Feiten

RdG is een ziekenhuis waar werkneemster sinds 1 september 2002 in dienst is als doktersassistente. Vanaf april 2024 meldt zij meermaals dat zij op haar afdeling discriminatie op grond van ras ervaart. Werkneemster is daar de enige medewerkster van kleur. RdG voert hierover gesprekken met onder meer de afdelingsmanager, artsen en later het afdelingshoofd, en vraagt haar de meldingen met concrete voorbeelden te onderbouwen. Volgens RdG blijft die concrete onderbouwing grotendeels uit. Werkneemster noemt onder meer een vakantieverzoek uit 2019 en, pas ter zitting, een incident tijdens een teamuitje waarbij een collega een zweep zou hebben getoond in verband met het slavernijverleden. Daarnaast ontstaan spanningen over planning, samenwerking en functioneren. Werkneemster voelt zich ongelijk behandeld door de planner en meent dat er sprake is van pesten en discriminatie. Ook wordt zij aangesproken op een incident met een vader van minderjarige patiënten en op drie administratieve fouten in juli 2025. RdG geeft haar daarvoor een formele schriftelijke waarschuwing. Werkneemster betwist die waarschuwing en wijst erop dat het EPD-systeem onduidelijk is en ook bij anderen tot fouten leidt. De bedrijfsarts oordeelt tweemaal dat er geen sprake is van ziekte, maar van spanningen in de arbeidsrelatie. RdG stelt voor dat werkneemster tijdelijk alleen telefoonwerkzaamheden verricht, maar zij ervaart dit als krenkend en als partij kiezen voor de planner. Mediation leidt niet tot een oplossing. In februari 2026 stuurt werkneemster stevige e-mails aan twee artsen over de door haar ervaren discriminatie en meldt zij zich ziek. RdG verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Volgens RdG is werkneemster onvoldoende bereid tot reflectie, vlucht zij in discriminatieverwijten en wordt haar toon richting collega's steeds agressiever. Werkneemster betwist dat er sprake is van een voldragen g-grond. Zij stelt dat RdG haar discriminatiemeldingen onvoldoende serieus heeft onderzocht, dat de problemen beperkt zijn tot enkele personen en dat herplaatsing op een andere

polikliniek mogelijk is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsrelatie op de huidige polikliniek ernstig is verslechterd. Werkneemster erkent ook dat terugkeer naar die polikliniek niet haalbaar is. De verstoring is echter niet volledig aan RdG te wijten. RdG mocht werkneemster vragen haar discriminatiemeldingen te concretiseren, omdat voor gericht onderzoek concrete signalen nodig zijn. Nu die lange tijd ontbraken, kan RdG niet worden verweten dat zij geen cultuuronderzoek heeft ingesteld. Het incident met de zweep was bovendien niet eerder aan RdG gemeld. Wel treft RdG enig verwijt. De formele waarschuwing voor drie fouten in één week was, mede gezien de kwetsbare situatie, onvoldoende onderbouwd en onnodig zwaar. Ook het beperken van de werkzaamheden tot telefoonwerk was niet gebaseerd op het advies van de bedrijfsarts en kon bij werkneemster de indruk wekken dat RdG partij koos tegen haar. Tegelijk heeft werkneemster zelf bijgedragen aan de verstoring door slecht aanspreekbaar te zijn op fouten en ernstige discriminatieverwijten onvoldoende concreet te maken. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af. Doorslaggevend is dat RdG onvoldoende heeft onderzocht of herplaatsing binnen een redelijke termijn mogelijk was. Binnen RdG bestaan passende vacatures, de verstoring beperkt zich tot de huidige polikliniek en van disfunctioneren is niet gebleken. Gelet op het 24-jarige dienstverband en haar ervaring als doktersassistente moet RdG serieus werk maken van herplaatsing, waarbij ook van werkneemster een positieve grondhouding mag worden verwacht.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:24217

Zaaknummer: 12190957 \ RP VERZ 26-50497

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: D.I. Stuijt, J.W. de Bruin en F.F. Oldegbers

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond; de ondeugdelijke tijdsregistratie van de door werkneemster gewerkte uren heeft tot een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie geleid.

Feiten

Werkneemster werkte sinds 1 februari 2022 bij Allen Overy Shearman Sterling LLP (hierna: A&O Shearman) als Paralegal A. A&O Shearman is een internationaal advocaten- en notariskantoor. Werkneemster is verplicht om haar gewerkte uren te registreren in het tijdschrijfsysteem "Intapp". Het is de bedoeling dat de gehele werkdag verantwoord wordt in Intapp. In april 2025 heeft A&O Shearman ontdekt dat werkneemster gedurende een periode van 13 maanden haar uren niet goed heeft geregistreerd. Zij heeft in die periode nauwelijks declarabele uren geschreven. A&O Shearman heeft werkneemster hiermee geconfronteerd in gesprekken op 28, 29 april 2025 en 6 mei 2025. Volgens A&O Shearman heeft werkneemster onjuiste en inconsistente verklaringen gegeven voor haar gedragingen. Op 9 mei 2025 is werkneemster medegedeeld dat A&O Shearman heeft besloten haar arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. A&O Shearman heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op basis van de i-grond (e-grond en g-grond).

Oordeel

De e-grond

Het hof oordeelt als volgt. Het geschil spitst zich toe op het niet goed bijhouden door werkneemster van een deugdelijke tijdregistratie. Werkneemster heeft in een periode van 13 maanden zeer weinig declarabele uren geschreven. Onweersproken is dat deze registratie niet deugd. Het hof is het met de kantonrechter eens dat werkneemster hiervan een verwijt is te maken. Het hof is ook van oordeel dat werkneemster een verwijt kan worden gemaakt van de inconsistente verklaringen die zij heeft gegeven voor het niet goed bijhouden van de tijdsregistratie. Deze verwijten tezamen zijn in het licht van de navolgende omstandigheden echter onvoldoende zwaarwegend om tot het oordeel te komen dat werkneemster zodanig

verwijtbaar heeft gehandeld dat van A&O Shearman in redelijkheid niet kon worden geveerd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is dus sprake van een voldragen e-grond. Het hof is het met de kantonrechter eens dat van A&O Shearman verwacht had mogen worden dat zij veel eerder zou hebben geconstateerd dat werkneemster te weinig uren had geregistreerd en niet pas na 13 maanden, omdat van een groot advocaten- en notariskantoor met een 'uurtje-factuurmodel' en een aparte financeafdeling verwacht mag worden dat het zicht heeft op de urenstaten van medewerkers en waarschuwt als de urenregistratie niet goed of onvolledig is, helemaal in dit geval, na de introductie van een nieuw tijdregistratiesysteem. Verder is het hof het ook eens met de kantonrechter dat de moeilijke persoonlijke omstandigheden van werkneemster van invloed waren op haar handelen. Dit klemmt temeer omdat tussen partijen vaststaat dat werkneemster in de betreffende periode zowel kwalitatief als kwantitatief naar tevredenheid heeft gewerkt en dat zij, voordat werd overgestapt op het nieuwe tijdschrijfsysteem, op correcte wijze haar uren registreerde en voorts dat zij geen enkel voordeel had bij het niet juist registreren van de door haar gewerkte uren.

De g-grond

Het hof is het met de kantonrechter ook eens dat werkneemster het vertrouwen van A&O Shearman heeft geschonden door de instructies niet op te volgen en gedurende 13 maanden haar tijd niet of niet goed te registreren, terwijl A&O Shearman dat wel van haar mocht verwachten en door het feit dat werkneemster vervolgens in de gesprekken met A&O Shearman meerdere, steeds wisselende, verklaringen heeft gegeven voor haar ondeugdelijke tijdsregistratie. Werkneemster heeft daarbij onvoldoende inzicht getoond dat zij anders had kunnen en moeten handelen, hetgeen verder afbreuk heeft gedaan aan het vertrouwen van A&O Shearman in werkneemster. Ook tijdens de zitting gaf werkneemster wederom een andere, niet geloofwaardige, verklaring voor het slechts in zeer beperkte mate registreren van de door haar gewerkte uren. Het hof is het niet met de kantonrechter eens dat A&O Shearman meer had moeten doen om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Door de handelswijze van werkneemster is de arbeidsrelatie niet alleen ernstig, maar ook duurzaam verstoord en kon van A&O Shearman in redelijkheid niet verlangd worden dat zij de arbeidsovereenkomst nog langer zou voortzetten. Uit het voorgaande volgt dat er sprake is van een voldragen g-grond.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2698

Zaaknummer: 200.364.415/01

Rechters: R.S. van Coevorden, E.I. Mentink en A.C.M. Kuypers

Advocaten: N.T.A. Zeeuwen en A. van Welie

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 BW