

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 40, 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:2026:2742 29-09-2026

Werknemer is niet benadeeld na een melding op grond van de klokkenluiderswetgeving.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2847 22-09-2026

Ontslag op staande voet vanwege het autorijden en/of hardlopen van een werknemer met een chronische ziekte is niet rechtsgeldig. Hof laat de door de kantonrechter toegekende billijke vergoeding van € 50.000 in stand en benadrukt het afschrikwekkende doel daarvan.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:5851 08-09-2026

Anders dan de kantonrechter oordeelt het hof ten aanzien van de afspraak over thuiswerken vanuit Ecuador dat er geen sprake is van een arbeidsvoorwaarde dan wel verworven recht.

Rechtbank

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:9395 29-09-2026

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van de werkelijke proceskosten van werknemer. Het was evident dat niet de Nederlandse rechter maar de Belgische rechter bevoegd is, zodat sprake is van misbruik van procesrecht.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:9396 29-09-2026

Onvoldoende onderbouwde noodzaak en herhaaldelijk onjuist en onvolledige informatie leiden tot afwijzing van ontbinding wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:9904 25-09-2026

Ontbinding op de d-grond. Werknemer is ongeschikt gebleken voor nieuwe functie na interne sollicitatie. Een langdurig en intensief verbetertraject heeft onvoldoende veranderd.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:10118 25-09-2026

Kort geding. Loonvorderingen werkneemster toegewezen, voldoende aannemelijk dat gelet op verrichten werkzaamheden, loonbetalingen en instructies sprake is van een verlengde arbeidsovereenkomst.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:12655 24-09-2026

Schoonmaker die één maand voor einde jaarcontract ziek uitviel, krijgt € 5.000 billijke vergoeding, omdat werkgeefster bij de niet-verlenging naar autisme-indicatie verwees en daarmee verboden onderscheid bij einde dienstverband wordt vermoed.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:9192 23-09-2026

Werkneemster heeft tijdens haar werk een onverwachte klap tegen haar hoofd gekregen van een psychiatrische bewoner. Zorgplichtschending door werkgeefster die daardoor aansprakelijk is.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6633 23-09-2026

Ambtenaar die omvangrijke zzp-nevenwerkzaamheden niet meldt en deze meermalen tijdens werktijd voor haar werkgever verricht, schendt de bijzondere integriteits- en betrouwbaarheidseisen. Rechtsgeldig ontslag op staande voet en geen recht op transitievergoeding, billijke vergoeding of gefixeerde schadevergoeding.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:9464 22-09-2026

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. De verstoring is mede veroorzaakt door de uitgebleven bereidheid van werkneemster om verder te praten en reflecteren over de klachten die er ook over haar functioneren waren.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:9854 22-09-2026

Vernietiging opzegging. Werkneemster zegt arbeidsovereenkomst op, waarna werkgeefster opzegt en de einddatum van de opzegtermijn eigenmachtig naar voren schuift. Opzegging zijdens werkgeefster is niet rechtsgeldig.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:9980 21-09-2026

Verstekvonnis. Loonvordering werkneemster toegewezen.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6731 21-09-2026

Kort geding. Verstekvonnis. Loonvorderingen werknemer grotendeels toegewezen.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6643 18-09-2026

Australische moedervereniging heeft vanwege kostenreductie de diensten die door de Nederlandse vereniging werden uitgeoefend verplaatst naar Maleisië.

Ontbindingsverzoek wegens bedrijfseconomische redenen toegewezen.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6641 18-09-2026

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen wordt toegewezen.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6640 18-09-2026

Werkgeefster handelde niet (ernstig) verwijtbaar door de opleiding van haar zieke werknemster stop te zetten. Ook andere klachten van werknemster over werkgeefster rechtvaardigen geen ontbinding. Afwijzing van het ontbindingsverzoek van werknemster en geen toekenning billijke vergoeding.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:27570 17-09-2026

Door nieuwe werkgever gevorderde verklaring voor recht dat werknemer in dienst van oude werkgever is gebleven afgewezen; nieuwe werkgever is geen onmiddellijk betrokken persoon.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6629 17-09-2026

Werknemer is tijdens ziekte in dienst bij een ander bedrijf. Rechtsgeldig ontslag op staande voet. Arbeidsovereenkomst wordt gedeeltelijk ontbonden. Werknemer moet gedeelte uitbetaald loon terugbetalen.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5729 17-09-2026

Chaufeur met ASS wijkt af van zijn route en koppelt een containerfoto aan een niet-bezochte klant, maar ontbindingsverzoek wordt afgewezen: werkgever brak het jobcoachtraject te vroeg af en onderzocht onvoldoende welke verdere begeleiding en aanpassingen mogelijk waren.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:9423 16-09-2026

Vernietiging opzegging van de arbeidsovereenkomst. Arbeidsovereenkomst kon niet worden opgezegd omdat na de derde (stilzwijgende) verlenging een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:9131 16-09-2026

Werkneemster mocht er redelijkerwijs op vertrouwen dat gelet op de inhoud van de vaststellingsovereenkomst en de uitlatingen van de directeur HR, recht bestaat op een jubileumuitkering in verband met 25 jaar dienstverband.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:9130 16-09-2026

Onterechte verrekening van kosten leaseauto aan einde dienstverband. Het door werkgever verrekende bedrag is dan ook toewijsbaar.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6612 16-09-2026

Werknemer is na één maand werken ziek tot het einde van het dienstverband (circa zes maanden). Werkgever bepaalt niet of werknemer ziek is, dat doet de bedrijfsarts. Betaling van loon en gevorderde vergoedingen.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:9257 16-09-2026

Werknemer vordert betaling van de SAO-toeslag en toepassing van de RVU-regeling, omdat hij meent dat hij vanwege de bezwarende arbeidsomstandigheden in zijn functie recht heeft op de SAO-toeslag.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6598 15-09-2026

Vordering achterstallig loon en andere vergoedingen. Fout in het verzoekschrift wordt door de kantonrechter aangepast.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5719 15-09-2026

Ontslag op staande voet vanwege het laten verrichten van werkzaamheden zonder geldige arbeidsovereenkomst, onjuiste urenverwerking en het opnieuw in dienst nemen van een eerder op staande voet ontslagen medewerker.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5713 15-09-2026

Partijen zijn verdeeld over de vraag of de tussen hen gesloten overeenkomst aangemerkt dient te worden als een uitzendovereenkomst of als een payrollovereenkomst. Klachtplicht.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:9027 15-09-2026

Ontslag op staande voet vanwege poging om twee boxershorts weg te nemen niet rechtsgeldig verleend. Werkgever stelt onvoldoende feiten en omstandigheden die het scenario van werknemer weerleggen, inhoudend dat de boxershorts van hem waren en hij die eerder op een sample sale heeft gekocht.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:12034 14-09-2026

Partijen hebben veelvuldig met elkaar gesproken en gecorrespondeerd over de inhoud en uitvoering van de werkzaamheden van werkneemster in haar nieuwe team, zonder dat dit tot een oplossing of toenadering heeft geleid. Kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:12033 11-09-2026

Voldragen d-grond. Langdurig dienstverband buitendienstmedewerker faillissementen UWV na 35 jaar zowel horizontaal als verticaal verstoord, directe collega's ervaren een angstcultuur en mediation is niet mogelijk gebleken.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:8893 10-09-2026

Opzegverbod staat niet in de weg aan ontbinding wegens een duurzaam verstoord arbeidsverhouding.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:9420 09-09-2026

Verstekvonnis. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond. Werknemer is, ondanks door hem gedane toezeggingen en waarschuwingen van werkgeefster, herhaaldelijk onaangekondigd niet op het werk verschenen.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:9679 08-09-2026

Kort geding. Rechtsgeldige opzegging van arbeidsovereenkomst door werknemer? Vordering tot wedertewerkstelling toegewezen.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6429 08-09-2026

Geen rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Opzegging wordt vernietigd en werkneemster moet worden toegelaten tot de werkzaamheden met doorbetaling van het loon.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:8901 04-09-2026

Werkgever niet-ontvankelijk in verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomsten van twee zieke werknemers wier namen onder meer niet werden genoemd.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:8895 03-09-2026

Werknemer blijft na ziekmelding onbereikbaar en weigert medewerking aan werkhervatting, ondanks waarschuwingen en loonmaatregelen - kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:27491 31-08-2026

Opzegging is niet rechtsgeldig zodat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:27844 27-08-2026

Kort geding. Loonvordering gedeeltelijk toegewezen. Geen ruimte voor bewijsvoering ten aanzien van beweerdelijk contant betaald loon.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:27842 27-08-2026

Kort geding. Loonvordering werknemer toegewezen. Dat restant verschuldigd loon contant is betaald is onvoldoende aannemelijk gemaakt.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:27841 27-08-2026

Kort geding. Loonvordering gedeeltelijk toegewezen. Geen ruimte voor bewijsvoering ten aanzien van beweerdelijk contant betaald loon.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:27839 27-08-2026

Loonvordering in kort geding toegewezen. Wettelijke verhoging gematigd tot 30%.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:27837 27-08-2026

Kort geding. Loonvordering gedeeltelijk toegewezen. Geen ruimte voor bewijsvoering ten aanzien van beweerdelijk contant betaald loon.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:27835 27-08-2026

Kort geding. Ook in de periode voorafgaand aan de schriftelijke arbeidsovereenkomst was sprake van een arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft ook in die periode geprofiteerd van de werkzaamheden van werknemer.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:8802 20-08-2026

Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon. Werkgeefster zou ten onrechte bij haar ziekte zijn uitgegaan van een te lage arbeidsomvang en daarmee een te laag loon hebben doorbetaald.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:12609 20-08-2026

Werkgeefster ontslaat werkneemster op staande voet omdat zij tijdens haar ziekte aan haar studie werkte. Ontslag is onterecht, billijke vergoeding wordt toegekend.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:27676 12-08-2026

Werkgever aansprakelijk voor schade bezorger door scooterongeval. Niet voldaan aan zorgplicht door ontbreken instructies en uitblijven controle deugdelijkheid scooter.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:8688 12-08-2026

Werknemer heeft niet voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen maar er is volgens de kantonrechter geen sprake van het 'zonder deugdelijke grond' niet meewerken. Door ingrijpende privégebeurtenis speelden zijn beperkingen hem parten.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:5961 22-07-2026

Manager heeft geen recht op hogere inschaling. Bij een functiewaardering gaat het om de inhoud van de functie zelf en niet om de persoon die de functie vervult en evenmin om diens taakopvatting.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:12608 17-07-2026

De ziekte van een werknemer was geen reden voor werkgeefster om aan hem geen aanzegging vanwege zijn aanstaande boventalligheid te doen. Toewijzing van de vordering tot uitbetaling van de retentiebonus waarop werknemer recht had volgens het sociaal plan.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:9693 16-06-2026

Verzochte billijke vergoeding na tekortkomingen in re-integratietraject afgewezen, tekortkomingen zijn tijdens loonsanctie hersteld.

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:13116 16-06-2026

Werkgever wijzigt kort na indiensttreding de functie van werknemer. Ontbinding op de h-grond. Er is sprake van een onomkeerbare situatie. Mogelijkheid tot intrekking verzoek. Geen intrekking: o.a. toekenning billijke vergoeding.

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:9615 08-06-2026

Ruim 500 onterechte declaraties voor thuiswerkvergoeding rechtvaardigen ontslag op staande voet. Geen ernstig verwijtbaar handelen vanwege de persoonlijke omstandigheden en het ontbreken van doelbewustheid, zodat werkneemster wel recht heeft op de transitievergoeding.

RECHTSPRAAK

Werknemer blijft na ziekmelding onbereikbaar en weigert medewerking aan werkhervatting, ondanks waarschuwingen en loonmaatregelen - kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is sinds 13 januari 2025 in dienst bij werkgever en heeft zich op 31 maart 2026 ziek gemeld bij zijn voorman. Volgens werkgever was deze ziekmelding niet rechtsgeldig en was werknemer daarna onbereikbaar. Bij een huisbezoek op 1 april 2026 trof werkgever hem niet thuis aan. Een huisgenoot verklaarde dat werknemer in een zwembad was. Werkgever constateerde daarnaast dat werknemer zijn WhatsApp-status had gewijzigd naar een afbeelding waarop hij zich in een zwembad bevond. Volgens werkgever gaf werknemer hierover later tegenstrijdige verklaringen. Werknemer verscheen niet op een door werkgever gepland gesprek op 7 april 2026. Op 10 april 2026 berichtte werkgever dat werknemer ongeoorloofd afwezig was en dat de loonbetaling met ingang van 1 april 2026 werd opgeschort. Werknemer werd verzocht uiterlijk 13 april contact op te nemen, maar reageerde niet. Op 16 april kondigde werkgever een loonstop per 1 april en een ontbindingsprocedure aan. Werknemer kreeg nog een laatste kans om op 17 april op het werk te verschijnen. Daaraan heeft werknemer geen gehoor gegeven. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op basis van - onder meer - verwijtbaar handelen wegens herhaalde en voortdurende werkweigering. Werknemer verscheen, hoewel deugdelijk opgeroepen, niet in de procedure en voerde geen verweer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een redelijke grond voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Sinds 30 maart 2026 heeft hij niet meer gewerkt en niet is gebleken dat hij arbeidsongeschikt is. Hij werkt niet mee aan pogingen van werkgever om afspraken over werkhervatting te maken: hij verschijnt niet en houdt contact af. Ook de loonopschorting en de daaropvolgende loonstop hebben geen effect gehad. Daardoor kan van werkgever in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten

voortduren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 november 2026.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8895

Zaaknummer: 12205877 \ AZ VERZ 26-35

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: Y. Yurtkap

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

RECHTSPRAAK

Chauffeur met ASS wijkt af van zijn route en koppelt een containerfoto aan een niet-bezochte klant, maar ontbindingsverzoek wordt afgewezen: werkgever brak het jobcoachtraject te vroeg af en onderzocht onvoldoende welke verdere begeleiding en aanpassingen mogelijk waren.

Feiten

Werknemer is sinds 18 augustus 2014 in dienst bij werkgever als chauffeur/belader, vanaf 19 augustus 2015 voor onbepaalde tijd. Een psychologisch onderzoek uit 2012 beschreef autismspectrum- en TOM-symptomen, maar bevatte geen formele diagnose wegens ontbrekende informatie uit zijn omgeving. Tijdens het dienstverband ontving werknemer meerdere waarschuwingen. In 2018 vernielde hij een ruit van een bedrijfsvoertuig. Kort daarna meldde hij met de vertrouwenspersoon aan zijn leidinggevende dat hij een autismspectrumstoornis (ASS) had, met het verzoek dit niet verder te delen. Latere waarschuwingen betroffen onder meer het verzamelen en dumpen van afval, onprofessioneel gedrag, afwijkingen van routes en het registreren van niet-verrichte werkzaamheden. De bedrijfsarts signaleerde in 2021 dwangmatig gedrag rond afvalstromen, zonder eigen gewin, dat werknemer moeilijk kon beheersen. In januari 2025 meldde de bedrijfsarts dat een specifieke conditie een belangrijk deel van het gedrag verklaarde, maar geen medische grond bestond voor voortgezet verzuim. In februari 2025 beriep de gemachtigde van werknemer zich expliciet op ASS. Vervolgens startte op voorstel van werknemer een jobcoachtraject, met feitelijke begeleiding vanaf september 2025. De jobcoach adviseerde duidelijke afspraken, transparantie, wekelijkse ventilatiemomenten en mogelijk vermindering van de arbeidsduur. Op 24 december 2025 koppelde werknemer een foto van een lege container aan een klant die hij niet had bezocht en week hij af van de voorgeschreven route. Hiervoor volgde opnieuw een waarschuwing. Tijdens een vervroegde evaluatie op 12 februari 2026 liet werkgever weten dat voortzetting van de samenwerking in de huidige vorm niet mogelijk was. Werknemer meldde zich kort daarna ziek. De bedrijfsarts constateerde op 26 maart 2026 gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en een arbeidsconflict. Werkgever verzoekt ontbinding wegens verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding, disfunctioneren en wegens de

cumulatiegrond, omdat werknemer structureel instructies en afspraken niet naleefde.

Oordeel

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af. Werknemer heeft zijn ASS voldoende onderbouwd met het psychologisch onderzoek, latere adviezen van de bedrijfsarts en verklaringen van voormalige leidinggevendenden. Ook werkgever erkende dat werknemer een bepaalde 'gebruiksaanwijzing' had. De rechter merkt de ASS aan als handicap of chronische ziekte in de zin van de WGBH/CZ. Tot februari 2025 kan werkgever niet worden verweten dat specifieke aanpassingen ontbraken: werknemer had geheimhouding gevraagd, niet om concrete aanpassingen verzocht en geen veelvuldig ziekteverzuim vertoond dat nader onderzoek vereiste. Werkgever had bovendien ondersteuning voor zijn privésituatie aangeboden en gesprekken over incidenten gevoerd. Vanaf februari 2025 was duidelijk dat werknemer vanwege zijn ASS met aanpassingen wilde blijven werken. Werkgever moest toen onderzoeken welke doeltreffende aanpassingen mogelijk waren. Het jobcoachtraject was passend, maar is te vroeg beëindigd. De begeleiding begon feitelijk pas in september 2025 en het functioneren verbeterde aanvankelijk. De twee incidenten van 24 december rechtvaardigden niet dat het traject vóór het eerste evaluatiemoment werd afgebroken. De e-grond is niet voldragen, omdat het gedrag moet worden beoordeeld tegen de achtergrond van de ASS en de korte begeleidingsduur. De verstoorde arbeidsverhouding hing eveneens samen met de ASS en was juist onderwerp van het jobcoachtraject. Een ander aanspreekpunt voor wekelijkse gesprekken had nog onderzocht kunnen worden. De d-grond faalt wegens het ontbreken van een concreet, toegesneden verbetertraject en onvoldoende onderzoek naar verdere begeleiding of arbeidsduurvermindering. Ook de cumulatiegrond rechtvaardigt geen ontbinding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5729

Zaaknummer: 12199364 \ EJ VERZ 26-125

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: R.I. van Amerongen en J.B. Wiersema

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

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert betaling van de SAO-toeslag en toepassing van de RVU-regeling, omdat hij meent dat hij vanwege de bezwarende arbeidsomstandigheden in zijn functie recht heeft op de SAO-toeslag.

Feiten

Werknemer is in 1989/1992 in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Metalelektro van toepassing. Werknemer vervult geruime tijd de functie van hoofduitvoerder en zal in 2028 de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Werknemer wil gebruikmaken van de Regeling vervroegd uittreden (RVU). In de Cao Metalelektro is bepaald dat de RVU het voor werknemers mogelijk maakt om onder voorwaarden maximaal drie jaar vóór de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Een werknemer die voor de RVU in aanmerking komt, ontvangt tot de AOW-leeftijd een financiële vergoeding. Een van de voorwaarden is dat de werknemer een SAO-toeslag of vergelijkbare toeslagen voor bezwarende arbeidsomstandigheden heeft ontvangen. Werknemer heeft van 1999 tot en met januari 2018 de SAO-toeslag ontvangen. In 2017 heeft een herziening van de SAO-regeling plaatsgevonden. Aan werknemer is meegedeeld dat hij vanwege deze herziening geen recht meer heeft op een SAO-toeslag. Werknemer heeft hiertegen geen bezwaar gemaakt. Later heeft werknemer aan werkgeefster laten weten dat hij recht heeft op een SAO-toeslag. Partijen hebben hierover meermaals gesproken en gecorrespondeerd, maar zijn bij hun standpunt gebleven en hebben het geschil niet kunnen oplossen. Werknemer vordert onder meer voor recht te verklaren dat hij recht heeft op een SAO-toeslag en dat werkgeefster gehouden is medewerking te verlenen aan de toepassing van de RVU-regeling. Daarnaast vordert werknemer om betaling van de SAO-toeslag en schadevergoeding wanneer toepassing van de RVU-regeling niet meer mogelijk is. Ook vordert hij deugdelijke bruto-nettospecificaties, afdracht van de niet afgedragen pensioenpremies, betaling van buitengerechtelijke kosten en veroordeling van werkgeefster in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat aan werknemer in 2017 is meegedeeld dat hij geen SAO-toeslag meer zou ontvangen. Een externe deskundige had de werkzaamheden en omstandigheden

beschreven en deze op basis van de arbeidsomstandighedensystematiek gewaardeerd. Tussen partijen staat vast dat alle bij werkgeefster werkzame hoofduitvoerders, waaronder werknemer, geen SAO-toeslag krijgen omdat zij zijn ingedeeld in trap o. De kantonrechter oordeelt dat de functiebeschrijving leidend is in het SAO-systeem en niet de feitelijke werkzaamheden. In de cao wordt gesproken over de arbeidsomstandigheden die in de functies voorkomen en niet over de feitelijk door een werknemer uitgevoerde werkzaamheden. Het standpunt van werknemer dat zijn feitelijke werkzaamheden als uitgangspunt moeten worden genomen, vindt daarom geen steun in de cao. Ook wanneer de feitelijke werkzaamheden van werknemer als uitgangspunt zouden worden genomen, zou dit niet tot een ander oordeel leiden. Werknemer stelt dat hij onder dezelfde verzwaarde omstandigheden en in dezelfde omgeving werkt als uitvoerders die wel een SAO-toeslag ontvangen, waarbij hij onder meer wijst op extreme hitte, geluidsoverlast, trillingen en gevaarlijke stoffen. Hij stelt dat hij gemiddeld zeven uur per werkdag fysiek aanwezig is in operationele installaties en structureel werkzaamheden in de montage verricht. De kantonrechter acht dit onvoldoende om aan te nemen dat werknemer recht heeft op een SAO-toeslag. De feitelijke werkzaamheden van een uitvoerder en een hoofduitvoerder zijn niet identiek en het is, gelet op het niet eenvoudige SAO-systeem, nog maar de vraag of zij dezelfde SAO-waardering zullen hebben. De bezwarende arbeidsomstandigheden worden volgens de kantonrechter geanalyseerd en gewaardeerd op verschillende kenmerken en waarderingsgebieden. Uiteindelijk resulteert dit in een totale SAO-waardering en kan de functie worden ingedeeld in één van de vier trappen. De kantonrechter heeft onvoldoende aanknopingspunten om vast te stellen dat werknemer in trap 1 of hoger ingedeeld dient te worden. De vordering van werknemer wordt daarom afgewezen. De kantonrechter wijst ook het verzoek van werkgeefster om de daadwerkelijk gemaakte proceskosten toe te wijzen af. Daarvoor is volgens de kantonrechter onvoldoende grond. Werknemer is wel in het ongelijk gesteld en moet daarom de proceskosten betalen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:9257

Zaaknummer: 12137203 \ CV EXPL 26-1071

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en S.E. Uwaguoba

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgeefster ontslaat werkneemster op staande voet omdat zij tijdens haar ziekte aan haar studie werkte. Ontslag is onterecht, billijke vergoeding wordt toegekend.

Feiten

Werkneemster werkte sinds 1 april 2024 bij een horecagelegenheid, volgens haar een rechtsvoorganger van werkgeefster. Met ingang van 1 september 2025 is zij in dienst getreden bij werkgeefster om op diezelfde locatie in de bediening te werken voor de duur van een jaar. Aanvankelijk werkte zij 16 uur per week en later 24 uur per week. Werkneemster studeerde daarnaast voltijds. Werkgeefster was hiermee bekend. Werkneemster heeft tot haar ziekmelding op 12 januari 2026 gewerkt. Op 20 januari 2026 is zij op staande voet ontslagen. In de schriftelijke opzegging is vermeld dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 12 januari 2026 wordt beëindigd. Als reden voor het ontslag is vermeld dat werkneemster niet zou werken aan haar herstel, maar elders zou werken. Op de zitting is duidelijk gemaakt dat met elders werken is bedoeld dat werkneemster werkte aan haar studie. Werkgeefster stelde zich op het standpunt dat een burn-out en studeren niet samengaan. Werkneemster legt zich bij het ontslag neer, maar maakt aanspraak op verschillende vergoedingen en op haar loon. Werkneemster verzoekt om betaling van haar loon over januari 2026, de wettelijke verhoging daarover, een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 19.826,76 bruto, een en ander met rente. Daarnaast verzoekt zij om verstrekking van loonstroken vanaf 1 april 2024 en een eindafrekening. Werkgeefster vindt dat het verzoek moet worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven. Er is niet voldaan aan alle voorwaarden daarvoor. Dat werkneemster tijdens haar ziekte aan haar studie werkte, levert onder de gegeven omstandigheden geen dringende reden voor ontslag op. Werkgeefster was ermee bekend dat werkneemster voltijds studeert naast haar werk. Zonder onderbouwing valt niet in te zien waarom werkneemster niet zou mogen studeren als zij ziek thuis zit. Als werkgeefster twijfelde over de ziekmelding of zich afvroeg of en in welke omvang

werkneemster inzetbaar was, had zij een bedrijfsarts moeten inschakelen. Het is niet aan de werkgever om de uitval door ziekte te beoordelen en te bepalen wat een werknemer bij ziekte wel of niet kan doen. Werkgeefster had daarom onder de gegeven omstandigheden niet tot ontslag op staande voet mogen overgaan.

Werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding, omdat de arbeidsovereenkomst in strijd met de wet is opgezegd zonder haar instemming en zonder dringende reden. Dit valt werkgeefster ernstig aan te rekenen. Er wordt geen reden gezien om de verzochte vergoeding van € 19.826,76 bruto toe te wijzen, omdat die is gebaseerd op de stelling dat de arbeidsovereenkomst nog minimaal een jaar zou hebben voortgeduurd. Dat klopt niet. Een vergoeding ter hoogte van het loon dat werkneemster tot het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 september 2026 had kunnen verdienen, wordt evenmin passend gevonden. Alles afwegend vindt de kantonrechter een billijke vergoeding van € 5.000 bruto billijk. Werkneemster heeft daarnaast recht op een transitievergoeding en op een gefixeerde schadevergoeding wegens de onregelmatige opzegging. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd zonder rekening te houden met de opzegtermijn. Gelet op de duur van de arbeidsovereenkomst geldt een opzegtermijn van een maand, zodat de arbeidsovereenkomst niet eerder dan per 1 maart 2026 had kunnen worden beëindigd. Ook heeft werkneemster recht op betaling van haar loon over de periode van 1 tot en met 20 januari 2026, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Werkgeefster wordt verder veroordeeld tot verstrekking van de loonspecificaties van het loon dat vanaf 1 september 2025 aan werkneemster is betaald. Voor de eerdere werkzaamheden vanaf 1 april 2024 bestaat geen aanleiding om werkgeefster tot verstrekking van loonspecificaties te veroordelen, omdat werkneemster toen nog niet bij werkgeefster in dienst was. Daarnaast moet werkgeefster een deugdelijke bruto-netto-eindafrekening opstellen en verstrekken en het bedrag betalen waarop werkneemster op grond van die eindafrekening recht heeft. De documenten moeten binnen zeven dagen na de dag van de beschikking worden verstrekt, op straffe van een dwangsom. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster, omdat zij voor het grootste deel ongelijk krijgt. De beschikking wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:12609

Zaaknummer: 12144413 VZ VERZ 26-1054

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: mr. P.M.F.A. Peutz

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:672 BW, 7:686a lid 1 BW en 7:681 lid 1 onder a BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon. Werkgeefster zou ten onrechte bij haar ziekte zijn uitgegaan van een te lage arbeidsomvang en daarmee een te laag loon hebben doorbetaald.

Feiten

Werkneemster is sinds 1996 in dienst bij (rechtsvoorgangers van) werkgeefster. Werkgeefster exploiteert een onderneming die bedrijfsprocessen digitaliseert en automatiseert, met name op het gebied van administratie, documentverwerking en workflow-optimalisatie. De broer van werkneemster is (indirect) bestuurder en aandeelhouder van werkgeefster. Per 1 januari 2012 is werkneemster bij werkgeefster in loondienst getreden. De afspraken zijn schriftelijk vastgelegd in de arbeidsovereenkomst en het addendum dat partijen op 1 februari 2012 hebben ondertekend. In de arbeidsovereenkomst staat dat de arbeidstijd gemiddeld 35 uur per week bedraagt. In haar functie verricht werkneemster verschillende administratieve werkzaamheden. Zij ervaart veel werkdruk, waarvoor zij bij werkgeefster diverse malen aandacht heeft gevraagd. Op 22 augustus 2025 heeft werkneemster zich volledig ziekgemeld. In de arbeidsovereenkomst staat dat werkgeefster bij ziekte 85% van het loon doorbetaalt. De loonstroken vermeldden aanvankelijk een dienstverband van 32 uur. In december heeft werkgeefster de arbeidsomvang aangepast naar 35 uur per week en een nabetaling gedaan om het minder betaalde loon in de voorgaande maanden te corrigeren. Op advies van de bedrijfsarts heeft mediation plaatsgevonden tussen werkneemster en haar broer. Die is gepauzeerd in afwachting van een behandeltraject van werkneemster. Werkneemster vordert betaling van het achterstallige salaris over de maanden vanaf augustus 2025, alsmede het loon vanaf juni 2026 tot het einde van de arbeidsovereenkomst zolang zij arbeidsongeschikt is. Daarnaast vordert zij vakantiegeld, de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Verder vordert werkneemster dat werkgeefster deugdelijke bruto-nettosalarisspecificaties verstrekt, betaling van buitengerechterlijke incassokosten en een veroordeling in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is discussie ontstaan over de hoogte van het loon en het aantal daarvoor te werken uren. De kantonrechter stelt vast dat in de geldende

arbeidsovereenkomst een salaris is overeengekomen bij een arbeidsomvang van gemiddeld 35 uur per week. Het feit dat de loonstroken jarenlang een arbeidsomvang van 40 uur vermelden, maakt dat niet anders. De afspraak tussen partijen volgt uit de arbeidsovereenkomst en kan niet gewijzigd worden door eenzijdig door werkgeefster op de loonstrook vermelde uren. Werkgeefster heeft onvoldoende bewijs aangedragen voor haar stelling dat bedoeld was dat het loon alleen zou gelden bij een fulltime dienstverband. Over de feitelijke arbeidsomvang kan de kantonrechter niet met voldoende zekerheid vaststellen hoeveel uren werkneemster gemiddeld per week heeft gewerkt. Naar verwachting zal in een bodemprocedure bewijslevering nodig zijn. Omdat de kantonrechter nu geen afwijkend aantal uren kan vaststellen, gaat hij uit van de overeengekomen arbeidsomvang van 35 uur per week en het daarbij behorende salaris. Ten aanzien van de loondoorbetaling bij ziekte staat in de arbeidsovereenkomst dat werkgeefster 85% van het loon doorbetaalt. Werkneemster stelt dat deze afspraak stilzwijgend is gewijzigd, omdat zij in het verleden tijdens ziekte volledig zou zijn doorbetaald en ook andere zieke werknemers het volledige salaris zouden hebben ontvangen. De kantonrechter oordeelt dat niet voldoende aannemelijk is gemaakt dat sprake is van een bestendige gedragslijn die tot een gewijzigde afspraak heeft geleid. Daarom geldt de afspraak uit de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster dient vanaf de ziekmelding 85% van het loon te betalen. Omdat werkgeefster aanvankelijk uitging van een lagere arbeidsomvang en dit later heeft gecorrigeerd, is nog steeds niet het volledige bedrag betaald waarop werkneemster recht heeft. Het achterstallige loon wordt daarom toegewezen. Ook wordt het gevorderde vakantiegeld over de verstreken maanden toegewezen. De wettelijke verhoging wegens te late betaling en de wettelijke rente worden eveneens toegewezen. De gevorderde buitengerechtelijke incassokosten worden afgewezen, omdat werkneemster niet heeft gesteld dat kosten zijn gemaakt voor werkzaamheden die meer omvatten dan bijvoorbeeld aanmaningen, een schikkingsvoorstel of het samenstellen van het dossier. Werkgeefster moet deugdelijke bruto-nettosalarisspecificaties verstrekken. De kantonrechter legt daarbij een dwangsom op. Gelet op de familierelatie tussen werkneemster en werkgeefster worden de proceskosten gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:8802

Zaaknummer: 12204931 \ CV EXPL 26-2139

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: mr. F.M.C. van Helmond en E.J.M. Vannisselroy

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ambtenaar die omvangrijke zzp-nevenwerkzaamheden niet meldt en deze meermalen tijdens werktijd voor haar werkgever verricht, schendt de bijzondere integriteits- en betrouwbaarheidseisen. Rechtsgeldig ontslag op staande voet en geen recht op transitievergoeding, billijke vergoeding of gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werkneemster is per 15 februari 2006 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van beleidsadviseur. Per 1 januari 2020 is haar aanstelling vanwege de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, waarbij zij ambtenaar bleef. Vanaf 1 juli 2024 verrichtte werkneemster daarnaast op zzp-basis werkzaamheden voor de gemeente, aanvankelijk voor ongeveer 20 uur per week en vanaf 1 januari 2025 gemiddeld 20 tot 24 uur per week. Zij meldde deze nevenwerkzaamheden niet bij werkgeefster. In de periode van 13 januari tot en met 9 april 2026 bleek op meerdere momenten sprake van overlap tussen haar werkzaamheden voor beide gemeenten. Zo had werkneemster op 22 en 28 januari en op 16, 30 en 31 maart 2026 tijd in haar agenda bij werkgeefster gereserveerd, terwijl zij werkzaamheden voor de andere gemeente verrichtte. Ook was zij op 23 februari, 2 en 4 maart en 9 april 2026 afwezig bij of te laat voor afspraken van werkgeefster terwijl zij werkzaamheden voor de andere gemeente uitvoerde. Op 1 april 2026 vertrok zij ondanks een afspraak om een nieuwe collega in te werken eerder van het stadhuis, zonder te melden dat zij die middag afspraken voor de andere gemeente had. Op 8 april 2026 werd werkneemster met de nevenwerkzaamheden geconfronteerd. Op 10 april 2026 heeft werkgeefster haar op staande voet ontslagen. Werkneemster berust in het einde van het dienstverband, maar verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster had haar nevenwerkzaamheden moeten

melden, omdat bij aanvang al voorzienbaar was dat haar totale arbeidsomvang een fulltime dienstverband zou overstijgen en de werkzaamheden voor beide gemeenten tijdens gebruikelijke kantooruren konden botsen. Dat risico heeft zich vervolgens daadwerkelijk verwezenlijkt. Werkneemster reserveerde werktijd voor werkgeefster terwijl zij voor de andere gemeente werkte en liet werkzaamheden of overleggen van werkgeefster wijken voor haar nevenwerkzaamheden, zonder daarover openheid te geven. Dat zij haar werktijden flexibel mocht indelen, maakt dit niet anders. Daarbij weegt mee dat zij als ambtenaar aan bijzondere eisen van integriteit en betrouwbaarheid moest voldoen en dat zij eerder was aangesproken op haar aanwezigheid en het nakomen van afspraken. Ook op 1 april 2026 gaf zij geen openheid over haar conflicterende verplichtingen, terwijl haar leidinggevende haar uitdrukkelijk op haar aanwezigheid aansprak. Het niet melden van de nevenwerkzaamheden en het verrichten daarvan tijdens werktijd voor werkgeefster vormen gezamenlijk een ernstige inbreuk op het vertrouwen en leveren een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Het handelen is bovendien ernstig verwijtbaar, zodat geen recht bestaat op een transitievergoeding. De lange duur van het dienstverband maakt dit niet anders, omdat er geen sprake is van een relatief kleine misstap. Omdat het ontslag rechtsgeldig is, worden ook de billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding afgewezen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6633

Zaaknummer: 12267682

Rechters: M.R. Van der Vos

Advocaten: mr. M.A. Hoogendoorn, M.J. Hofste en L.C.J. van Roekel

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster handelde niet (ernstig) verwijtbaar door de opleiding van haar zieke werkneemster stop te zetten. Ook andere klachten van werkneemster over werkgeefster rechtvaardigen geen ontbinding. Afwijzing van het ontbindingsverzoek van werkneemster en geen toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is per 1 augustus 2009 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van onderwijsassistente, waarna zij leraarondersteuner A en vanaf 1 augustus 2023 leraarondersteuner B werd. In november 2024 is werkneemster gestart met een door werkgeefster aangeboden tweejarige pabo-opleiding. In het schooljaar 2024-2025 ervoer zij problemen met een moeilijke klas en met ouders van leerlingen. Werkneemster vond dat werkgeefster haar signalen over onveilige situaties onvoldoende serieus nam en haar onvoldoende steunde. Op 5 mei 2025 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkgeefster besloot op 7 juli 2025 haar deelname aan de opleiding stop te zetten, omdat werkneemster ondanks verzoeken geen informatie over de voortgang verstrekke en niet in gesprek ging over het vervolg. Volgens informatie van het opleidingsinstituut had werkneemster niet alle lessen gevolgd, niet alle toetsen behaald en nog geen stage in het regulier onderwijs gelopen. Tijdens haar ziekte ontstond daarnaast discussie over de re-integratie. Werkneemster vond dat werkgeefster haar te snel tot werkhervatting aanzette en adviezen van de bedrijfsarts onvoldoende opvolgde. Op 20 november 2025 begon zij met re-integreren op een andere locatie in de functie van leraarondersteuner B. Werkneemster verzocht uiteindelijk om een vaststellingsovereenkomst en daarna om mediation, maar werkgeefster ging daar niet op in. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door werkneemster aangevoerde omstandigheden rechtvaardigen afzonderlijk noch gezamenlijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Uit de correspondentie blijkt dat werkgeefster wel degelijk met werkneemster heeft gesproken over

problemen met leerlingen en ouders en naar oplossingen heeft gezocht. Dat werkneemster het niet eens was met de gekozen aanpak, betekent niet dat werkgeefster haar klachten heeft genegeerd. Hier is dus geen sprake van verwijtbaar handelen of het ontstaan van een verstoorde arbeidsrelatie door werkgeefster. Ook mocht werkgeefster de Pabo-opleiding van werkneemster stopzetten. Werkneemster verstrekke geen voortgangsinformatie en ging niet in op verzoeken om hierover te overleggen, terwijl nog aanzienlijk werk voor het eerste opleidingsjaar resteerde. Werkneemster heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij niet in staat was te voldoen aan de verzoeken tot informatie en overleg van werkgeefster. Werkgeefster mocht dus prioriteit geven aan herstel en re-integratie in de eigen functie. Verder blijkt uit de adviezen van de bedrijfsarts en de correspondentie dat werkgeefster haar re-integratieverplichtingen heeft nageleefd en rekening heeft gehouden met de belastbaarheid van werkneemster. De keuze van werkgeefster om mediation zonder inhoudelijk overleg af te wijzen kan haar mogelijk worden verweten, maar dit verwijt is niet zodanig dat het dienstverband daardoor hoort te eindigen. Evenmin is gebleken dat werkneemster geen toekomstperspectief heeft, nu zij op een andere locatie kan terugkeren in de functie die ze al had en werkgeefster niet heeft uitgesloten dat zij na haar herstel opnieuw een opleiding kan volgen. Het voorgaande leidt niet tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst hoort te eindigen. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt dus afgewezen, en daarmee ook de verzoeken om een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6640

Zaaknummer: 12256161

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: M.M. van Breet en J.W. Janse-Velema

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wijzigt kort na indiensttreding de functie van werknemer. Ontbinding op de h-grond. Er is sprake van een onomkeerbare situatie. Mogelijkheid tot intrekking verzoek. Geen intrekking: o.a. toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 19 mei 2025 in dienst bij AND Digital B.V. (hierna: AND) in de functie van Chief for Client Partnerships (CP). In de arbeidsovereenkomst staat een eenzijdig wijzigingsbeding en vanwege de financiële situatie voert AND vanaf juni 2025 verschillende organisatorische wijzigingen door. Zo sluit de Club in Rotterdam, worden CP en CS samengevoegd tot één team onder leiding van werknemer, vervalt een deel van zijn CP-team en krijgt hij extra marketingtaken. In september 2025 begint een collega als Club Executive en vervolgens wordt bepaald dat zij verantwoordelijk wordt voor vrijwel alle bestaande accounts, terwijl werknemer zich vooral richt op het binnenhalen van nieuwe klanten. Werknemer vindt dat hierdoor zijn rol, team en verantwoordelijkheden worden uitgehold en dat de wijzigingen in strijd zijn met de afspraken die bij zijn indiensttreding zijn gemaakt. Op 10 oktober 2025 meldt hij zich ziek en daarna blijft hij bij AND bezwaar maken tegen de wijzigingen. De bedrijfsarts oordeelt op 27 november 2025 dat er geen sprake is van een medische beperking, maar dat er sprake is van een probleem in de arbeidsverhouding en adviseert mediation. De mediation leidt niet tot een oplossing. AND verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege de g-grond en subsidiair vanwege de h-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden op de h-grond, omdat een terugkeer van werknemer bij AND niet meer realistisch is. De functie van werknemer is door AND sterk gewijzigd, onder meer doordat zijn CP-team is geschrapt en hij de commerciële verantwoordelijkheid voor bestaande klanten heeft verloren. Volgens de kantonrechter is er geen sprake van een zwaarwichtig belang en mocht AND zijn taken niet eenzijdig wijzigen. Helaas zijn partijen ook na mediation niet tot een oplossing gekomen en heeft AND aan de wijzigingen vastgehouden. Hierdoor is een onomkeerbare situatie ontstaan.

AND heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door kort na de indiensttreding belangrijke taken en verantwoordelijkheden van werknemer te wijzigingen zonder voldoende rekening te houden met zijn belangen. Verder heeft AND tijdens de sollicitatieprocedure geen juist beeld gegeven van de functie en de organisatie. AND heeft tot 30 juni 2026 om het verzoek in te trekken. Doet AND dit niet dan wordt de arbeidsovereenkomst per 1 november 2026 ontbonden. In dat geval dient zij een billijke vergoeding van € 80.000 bruto, de transitievergoeding, de buitengerechtelijke advocatenkosten en de incassokostente te vergoeden aan werknemer. Trekt AND het verzoek wel in voor die datum, dan moet zij de incassokosten betalen. In beide scenario's wordt AND veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:13116

Zaaknummer: 12148787

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: J.N.A. Dijkman en M.A.M. Lem

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is na één maand werken ziek tot het einde van het dienstverband (circa zes maanden). Werkgever bepaalt niet of werknemer ziek is, dat doet de bedrijfsarts. Betaling van loon en gevorderde vergoedingen.

Feiten

Werknemer is per 1 december 2025 bij werkgever in dienst getreden in de functie van leerling-monteur/bouwassistent. Het betreft een proefplaatsing van de gemeente voor zes maanden en één dag. Op 8 februari 2026 heeft werknemer zich ziekgemeld en hij heeft tot het einde van zijn dienstverband (2 juni 2026) niet meer gewerkt. Werknemer vordert betaling van de transitievergoeding, aanzegvergoeding, loon, vakantiebijslag, vakantie-uren allemaal vermeerderd met de wettelijke verhoging. Werkgever stelt dat werknemer helemaal niet ziek was en hij hem daarom geen of minder loon hoeft te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever mocht het loon tijdens de ziekmelding van werknemer niet stopzetten. Alleen de bedrijfsarts kan namelijk beoordelen of een werknemer arbeidsongeschikt is. Dit is niet aan de werkgever. Werkgever moet daarom het achterstallige loon betalen. Daarnaast dient werkgever ook de transitievergoeding, aanzegvergoeding, vakantiebijslag en de niet-genoten vakantie-uren te vergoeden. Ook moet werkgever correcte loonspecificaties en een eindafrekening verstrekken en vanwege de te late loonbetaling een wettelijke verhoging van 50% betalen. Het verzoek om vergoeding van de eigen bijdrage voor rechtsbijstand wordt afgewezen. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6612

Zaaknummer: 12302489

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: mr. M.J. Roest Crollius

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW en 7:626 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is tijdens ziekte in dienst bij een ander bedrijf. Rechtsgeldig ontslag op staande voet. Arbeidsovereenkomst wordt gedeeltelijk ontbonden. Werkneemster moet gedeelte uitbetaald loon terugbetalen.

Feiten

Werkneemster is sinds 15 mei 2023 in dienst bij werkgever in de functie van medewerkster databeheer 2. Op 17 juni 2025 heeft werkneemster zich ziekgemeld en zij heeft in verschillende gesprekken met zowel de bedrijfsarts als werkgever aangegeven niet in staat te zijn werkzaamheden te verrichten. In oktober 2025 heeft werkgever ontdekt dat werkneemster bij een ander bedrijf in dienst was getreden als officemanager. Werkneemster was namelijk te zien op de website van dit bedrijf. Werkneemster is gevraagd om vóór 30 oktober 14:00 te laten weten per wanneer dit nieuwe dienstverband in zou gaan en voor hoeveel uur. Hier heeft werkneemster geen gehoor aan gegeven. Op 30 oktober is zij op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag, haar loon en de overige verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst sinds 30 oktober 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een dringende reden en ernstig verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft tijdens haar ziekte werkzaamheden voor het andere bedrijf verricht, terwijl zij tegenover werkgever en de bedrijfsarts heeft aangegeven niet te kunnen werken. Daarnaast had ze de nevenwerkzaamheden moeten melden, maar dit heeft zij niet gedaan. Ook tijdens de verzuimgesprekken heeft zij haar werkzaamheden voor het andere bedrijf bewust verzwegen, waardoor deze niet konden worden meegenomen bij haar re-integratie en de beoordeling van haar belastbaarheid. Toen werkgever de nevenwerkzaamheden ontdekte, ontkende werkneemster in eerste instantie. Pas toen zij werd geconfronteerd met de website heeft zij eerlijk antwoord gegeven. Het vertrouwen is daarmee zodanig geschonden dat van werkgever niet kon worden verwacht de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Het ontslag is ook onverwijld gegeven. Er is drie dagen na ontdekking een gesprek gevoerd met werkneemster, hierna heeft zij zelf een volgend gesprek uitgesteld.

Vervolgens is zij gesommeerd openheid van zaken te geven. Toen zij dit heeft nagelaten heeft werkgever haar direct per brief op staande voet ontslagen. In diezelfde brief is ook de dringende reden mededegedeeld. Aangezien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen heeft werkneemster geen recht op een transitievergoeding. Werkneemster dient de gefixeerde schadevergoeding aan werkgever te betalen. De arbeidsovereenkomst is al geëindigd door het ontslag op staande voet en kan daarom niet meer helemaal worden ontbonden. De rechter kan wel het gedeelte over de loonbetaling in het verleden ontbinden, omdat werkneemster vanaf 1 april 2025 nauwelijks nog voor werkgever werkt, terwijl zij wel loon ontvangt. Volgens de rechter is dit een ernstige tekortkoming in haar verplichtingen als werkneemster, waardoor gedeeltelijke ontbinding gerechtvaardigd is. Het gevolg hiervan is dat de loonbetalingen over deze periode in beginsel moeten worden teruggedraaid en werkneemster een deel van het ontvangen loon moet terugbetalen. Werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6629

Zaaknummer: 12041616

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: J.K. Boesveld, L.M. Burger en mr. P. van Kerkvoorden

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 6:265 BW

RECHTSPRAAK

Opzegverbod staat niet in de weg aan ontbinding wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkgeefster verzoekt ontbinding wegens een duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding en stelt dat herplaatsing niet meer mogelijk is. Tijdens de mondelinge behandeling bereiken partijen overeenstemming over de beëindiging en financiële afwikkeling van het dienstverband en trekken zij hun overige verzoeken in. Werkneemster erkent dat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord en refereert zich voor de ontbinding aan het oordeel van de kantonrechter.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsverhouding is duurzaam verstoord, zodat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing is niet mogelijk en het eindigen van de arbeidsovereenkomst is niet aan werkneemster te wijten. Hoewel een opzegverbod geldt, staat dit niet aan ontbinding in de weg, omdat partijen het erover eens zijn dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De arbeidsovereenkomst wordt met inachtneming van de opzegtermijn en de duur van de procedure per 1 november 2026 ontbonden. Werkneemster ontvangt een beëindigingsvergoeding van € 5.000, waarin de transitievergoeding is begrepen. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8893

Zaaknummer: 12299304 \ AZ VERZ 26-32

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: E.P.M.J. Prop en C.A.F. Haans

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Onvoldoende onderbouwde noodzaak en herhaaldelijk onjuist en onvolledige informatie leiden tot afwijzing van ontbinding wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

Feiten

Werkgeefster voert per september 2025 een reorganisatie door waarbij werknemer boventallig wordt verklaard. Het UWV wijst de ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen af. Werkgeefster verzoekt vervolgens ontbinding op de a-grond en stelt dat de arbeidsplaats van werknemer noodzakelijkerwijs vervalt vanwege afgenomen studententevredenheid en studenteninstroom, een onevenwichtige organisatiestructuur, toenemende financiële druk en veranderingen in het onderwijslandschap. Werknemer betwist de bedrijfseconomische noodzaak en stelt dat werkgeefster haar standpunten met onjuiste en onvolledige informatie onderbouwt. Hij verzoekt afwijzing van de ontbinding en vergoeding van € 8.211,06 aan buitengerechtelijke kosten wegens strijd met goed werkgeverschap.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werkgeefster een zekere vrijheid heeft om beleidskeuzes te maken, heeft zij onvoldoende aangetoond dat een bedrijfseconomische noodzaak bestaat voor het vervallen van de arbeidsplaats van werknemer. De studententevredenheid is niet sterk gedaald en de studenteninstroom fluctueert in plaats van drastisch af te nemen. Werkgeefster heeft daarbij onjuiste en onvolledige cijfers over de studenteninstroom en uitval gepresenteerd. Ook de noodzaak van de herziening van de organisatiestructuur en het onderwijsprogramma is onvoldoende onderbouwd. Dat werkgeefster haar organisatie mag herzien, betekent niet dat daarmee ook de noodzaak van het vervallen van arbeidsplaatsen is gegeven. Evenmin is aangetoond dat de financiële positie vanaf 2028 het vervallen van arbeidsplaatsen noodzakelijk maakt. De subsidieaanvragen lopen nog, financiële cijfers bevatten onverklaarde verschillen en relevante informatie over de liquiditeitspositie en het mogelijk bovenmatige eigen vermogen is niet vermeld. Ook de gestelde veranderingen in het onderwijslandschap zijn onvoldoende geconcretiseerd. De aangevoerde omstandigheden leveren ook in onderlinge samenhang geen

bedrijfseconomische noodzaak op, zodat het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Werkgeefster heeft bovendien herhaaldelijk onjuiste en onvolledige informatie verstrekt en daarmee in strijd gehandeld met artikel 21 Rv. Ook voorafgaand aan de procedure heeft zij relevante informatie voor werknemer achtergehouden en daarmee haar verplichtingen als goed werkgeefster geschonden. Werknemer heeft hierdoor extra juridische kosten moeten maken om de verstrekte informatie te controleren. Werkgeefster moet daarom € 8.211,06 aan buitengerechtelijke kosten betalen. Vanwege haar handelwijze in de procedure wordt zij tevens veroordeeld in verhoogde proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9396

Zaaknummer: 12202301 AZ VERZ 26-31 (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: J.P. Quist, S. van Waegeningh en mr. S. van Dooijeweert

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:671b BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ruim 500 onterechte declaraties voor thuiswerkvergoeding rechtvaardigen ontslag op staande voet. Geen ernstig verwijtbaar handelen vanwege de persoonlijke omstandigheden en het ontbreken van doelbewustheid, zodat werkneemster wel recht heeft op de transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds februari 2021 in dienst bij werkgeefster. Zij meldt zich in augustus 2023 ziek en blijft daarna onafgebroken arbeidsongeschikt. Na afloop van de 104-wekenperiode kondigt werkgeefster aan een ontslagaanvraag bij het UWV te zullen indienen. Eind december 2025 declareert werkneemster thuiswerkvergoedingen over ruim 500 dagen waarop zij wegens ziekte niet heeft gewerkt. Uit de cao en interne reglementen volgt dat deze vergoeding alleen mag worden gedeclareerd voor dagen waarop daadwerkelijk vanuit huis is gewerkt en bij het declareren moet worden bevestigd dat de declaratie juist en in overeenstemming met de geldende regels is. Na onderzoek en een gesprek met werkneemster ontslaat werkgeefster haar op 21 januari 2026 op staande voet. Werkneemster stelt dat zij niet bewust onjuist heeft gedeclareerd en wijst daarbij op een eerdere automatisch goedgekeurde declaratie over ziektedagen, de doorbetaling van haar internetvergoeding tijdens ziekte en haar PTSS en zware depressie. Volgens haar had werkgeefster kunnen volstaan met de al aangekondigde UWV-route. Ook stelt zij dat het ontslag niet onverwijld is gegeven en de ontslagbrief deels op onjuiste feiten berust. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag niet rechtsgeldig is en betaling van een billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Voor werkneemster had volstrekt duidelijk moeten zijn dat zij geen thuiswerkvergoeding mocht declareren over dagen waarop zij niet werkte. Dit volgt ondubbelzinnig uit de cao en interne reglementen, waarop zij bij het declareren uitdrukkelijk werd gewezen. De eerdere automatische goedkeuring van een declaratie over ziektedagen en de doorbetaling van haar internetvergoeding tijdens ziekte rechtvaardigen de declaraties niet. Ook eventuele

gebrekkige controle door werkgeefster doet niet af aan haar eigen verantwoordelijkheid. Het declareren van ruim 500 thuiswerkdagen terwijl zij niet werkte levert, mede gelet op de hoge integriteitseisen binnen een bank, een dringende reden op. Werkgeefster hoefde daarom niet de UWV-procedure af te wachten en de persoonlijke omstandigheden van werkneemster maken dit niet anders. Het ontslag is ook onverwijld gegeven: de twee weken tussen ontdekking en ontslag waren nodig voor onderzoek, hoor en wederhoor en interne besluitvorming. Dat in de ontslagbrief ook eerdere declaraties uit 2022 zijn genoemd, maakt de mededeling van de dringende reden niet onjuist. De billijke vergoeding wordt daarom afgewezen. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake. Aannemelijk is dat werkneemster vanwege haar langdurige ziekte en psychische omstandigheden bij het afhandelen van haar administratie niet bij de declaratieregels heeft stilgestaan en werkgeefster niet doelbewust heeft benadeeld. Haar handelen is daarom wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Zij heeft recht op een transitievergoeding van € 15.965,24 bruto. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:9615

Zaaknummer: 12153858 / EA VERZ 26-357

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: G.H.A. van den Heuvel en L. 't Mannetje

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW, 7:673 lid 7 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege poging om twee boxershorts weg te nemen niet rechtsgeldig verleend. Werkgever stelt onvoldoende feiten en omstandigheden die het scenario van werknemer weerleggen, inhoudend dat de boxershorts van hem waren en hij die eerder op een sample sale heeft gekocht.

Feiten

Werknemer is per 17 juni 2024 in dienst getreden bij Tempo-Team Uitzenden B.V. (hierna: Tempo-Team) in de functie van inbound team. Werknemer was bij een inlenend bedrijf tewerkgesteld. Op 6 maart 2026, toen werknemer het pand van de inlener wilde verlaten aan het einde van zijn dienst, is zijn tas onderworpen aan een visitatie door twee beveiligers. In de tas zijn (onder meer) twee boxershorts van het merk Calvin Klein aangetroffen. Werknemer is op staande voet ontslagen vanwege een poging om twee boxershorts van het inlenende bedrijf weg te nemen. Tempo-Team stelt dat de inlener een beleid voert dat bij alle medewerkers bekend is, inhoudende dat het verboden is om kleding van Calvin Klein (of Tommy Hilfiger) te dragen of die bij zich te hebben op het werk. Als een medewerker dat toch doet en het pand verlaat, gaat de inlener ervan uit dat het kleding van de inlener betreft en dat de medewerker die probeert weg te nemen, tenzij de medewerker het tegendeel bewijst door het overleggen van een aankoopbewijs. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het had op de weg van Tempo-Team gelegen om een reactie te geven op de door werknemer aangevoerde omstandigheden dat de betreffende boxershorts per drie werden verpakt en dat de derde boxershort in zijn bezit is, terwijl die boxershorts niet meer te koop waren in de winkel. Dat is een aanwijzing dat werknemer al in het bezit was van drie boxershorts voordat hij op 6 maart 2026 ging werken bij de inlener en daarmee ook een aanwijzing voor het door werknemer aangevoerde scenario dat hij de boxershorts eerder had gekocht op een sample sale van de inlener. Tempo-Team heeft geen feiten en omstandigheden gesteld die dat scenario van werknemer weerspreken. Het had op de weg van Tempo-Team gelegen om een reactie te geven op de door werknemer aangevoerde

omstandigheid dat hij op het werk überhaupt niet bij de kleding zonder verzegeling kon komen, omdat pas op de afdeling Orderpicking de verzegeling eraf wordt gehaald. Een toereikende reactie van Tempo-Team daarop ontbreekt eveneens. Dat biedt des te meer aanwijzing voor het scenario van werknemer dat de boxershorts van hem waren en dus niet van de inlener. Gelet op het bovenstaande stelt Tempo-Team onvoldoende feiten en omstandigheden waaruit blijkt dat werknemer op 6 maart 2026 goederen van de inlener heeft geprobeerd weg te nemen. Zelfs als Tempo-Team wordt gevolgd waar zij stelt dat werknemer een verbod van de inlener heeft overtreden om Calvin Klein kleding bij zich te hebben op het werk – waarover partijen van mening verschillen omdat volgens werknemer dat verbod niet gold voor de werkvloer maar alleen tijdens sample sales en er volgens hem ook nog laks mee werd omgegaan door dan slechts de logo's af te plakken –, rechtvaardigt dat nog niet de conclusie dat werknemer de kleding dus wilde wegnemen. Daarvoor stelt Tempo-Team onvoldoende. De dringende reden is niet komen vast te staan. Werkgever stelt onvoldoende feiten en omstandigheden die het scenario van werknemer dat de boxershorts van hem waren en hij die eerder op een sample sale heeft gekocht, weerleggen. De door werknemer aangevoerde en onweersproken omstandigheid dat hij geen toegang had tot kleding zonder verzegeling, biedt des te meer aanwijzing voor het scenario van werknemer dat de boxershorts van hem waren. De gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding worden toegewezen. Er wordt € 6.000 bruto aan billijke vergoeding toegekend. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat invoelbaar is dat werknemer door de beschuldiging van diefstal is geraakt en van Tempo-Team een kritischer houding ten aanzien van het verwijt op zijn plaats was, waarmee het ontslag wellicht was te voorkomen. Tempo-Team wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9027

Zaaknummer: 12219817 \ AZ VERZ 26-21

Rechters: N.J.C. van Spronssen

Advocaten: H.E.C. Heijkoop-Ottermann en J.M. Caro

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Onterechte verrekening van kosten leaseauto aan einde dienstverband. Het door werkgever verrekende bedrag is dan ook toewijsbaar.

Feiten

Werkneemster is per 1 juni 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van senior consultant. Werkneemster heeft op 16 januari 2026 haar arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 28 februari 2026. Werkgeefster heeft daarop aan werkneemster gevraagd of zij zich bewust was van de verrekening in verband met de leaseauto. Werkneemster heeft bij brief van 26 februari 2026 aan werkgeefster bericht dat zij niet instemt met verrekening, omdat er geen sprake is van een vaststaande en opeisbare vordering van werkgeefster. Werkneemster heeft de aan haar ter beschikking gestelde leaseauto aan het einde van het dienstverband bij werkgeefster ingeleverd. Multilease heeft met betrekking tot de aan werkneemster ter beschikking gestelde leaseauto op 18 maart 2026 aan werkgeefster een “voorstel voortijdige contractbeëindiging” gedaan. De eenmalige afkoopsom bedraagt € 8.291,98 exclusief btw. Werkgeefster heeft na uitdiensttreding van werkneemster de leaseovereenkomst die zij met Multilease heeft gesloten betreffende de aan werkneemster ter beschikking gestelde auto niet beëindigd. Werkgeefster gebruikt de auto nu als reserveauto in het bedrijf. Werkneemster vordert - samengevat- veroordeling van werkgeefster tot betaling van € 23.020,52 bruto, vermeerderd met wettelijke verhoging, rente en kosten. Werkneemster stelt dat werkgeefster niet bevoegd was om de kosten in verband met het voortijdig beëindigen van de leaseovereenkomst met haar loon te verrekenen. Werkgeefster betwist dat werkneemster een spoedeisend belang bij haar vordering heeft. Ten aanzien van de gevorderde loonsom stelt werkgeefster dat het vakantiegeld en de bonussen aan werkneemster zijn voldaan, maar dat er wel een bedrag van € 10.033,30 netto op het loon is ingehouden in verband met de kosten voor voortijdige beëindiging van de leaseovereenkomst auto. Werkgeefster betwist dat zij over 2024/2025 te veel kosten op het loon heeft ingehouden.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het is vaste jurisprudentie dat een loonvordering

in het algemeen naar haar aard een spoedeisend belang met zich brengt. Het enkele tijdsverloop tussen de eindafrekening in februari 2026 en het aanhangig maken van de kortgedingprocedure in juni 2026 maakt ook niet dat de vordering niet spoedeisend is. Wel stelt werkgeefster dat zij bij de uitbetaling van het loon over februari 2026 een bedrag van € 10.033,30 netto met het loon van het werkneemster heeft verrekend in verband met een door werkneemster verschuldigde boete voor het voortijdig beëindigen van de leaseovereenkomst. Verrekening van een vordering is bij het einde van een dienstverband in beginsel mogelijk. Wel dient de werkgever bij verrekening de beslagvrije voet te respecteren. Om als werkgever een vordering te kunnen afdwingen dient deze ook opeisbaar te zijn. De voorzieningenrechter is voorshands van oordeel dat er geen sprake is van een opeisbare vordering van werkgeefster. De voorzieningenrechter stelt in de eerste plaats vast dat dat tussen werkgeefster en Multilease een leaseovereenkomst tot stand is gekomen, waarbij werkneemster als bestuurster van de betreffende auto is opgegeven. Tussen werkgeefster en werkneemster is vervolgens een gebruikersovereenkomst gesloten. Werkneemster is op grond van artikel 7 van de autoregeling in beginsel de kosten van het voortijdig beëindigen van het leasecontract van de elektrische auto aan werkgeefster verschuldigd. Vaststaat dat werkgeefster ten behoeve van de aan werkneemster ter beschikking gestelde auto met Multilease een leaseovereenkomst heeft gesloten. Gesteld noch gebleken is dat werkgeefster met werkneemster ten aanzien van de elektrische auto ook een leaseovereenkomst heeft gesloten. Wel hebben partijen, zoals blijkt uit de overgelegde autoregeling, een gebruikersovereenkomst gesloten. De directeur van werkgeefster heeft ter zitting verklaard dat de tussen werkgeefster en Multilease gesloten leaseovereenkomst niet is beëindigd en er ook geen afkoopsom aan Multilease is betaald. Werkgeefster gebruikt de auto nu binnen het bedrijf als reserveauto. Werkgeefster heeft hiervoor gekozen om de schade daarmee te beperken. De maandelijkse leasekosten voor de auto lopen wel gewoon door. De voorzieningenrechter oordeelt dat werkneemster op grond van artikel 7 van de autoregeling geen kosten aan werkgeefster verschuldigd is. Tussen partijen staat immers vast dat de tussen werkgeefster en Multilease gesloten leaseovereenkomst niet voortijdig is beëindigd en werkgeefster ook geen afkoopsom aan Multilease heeft voldaan. Het niet inleveren van de leaseauto is de keuze is geweest van werkgeefster, die daar ook profijt van kan c.q. zal hebben. Gelet hierop acht de voorzieningenrechter het voorshands niet redelijk om de afkoopsom op die grond voor rekening van werkneemster te laten komen. Het door werkneemster gevorderde loonbedrag van € 10.033,30 netto wordt toegewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9130

Zaaknummer: 12271677 \ VV EXPL 26-50

Rechters: Zander

Advocaten: A.C. Soetens en D.M. Schipper

Wetsartikelen: 6:127 BW en 7:632 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond. Werknemer is, ondanks door hem gedane toezeggingen en waarschuwingen van werkgeefster, herhaaldelijk onaangekondigd niet op het werk verschenen.

Feiten

Werknemer is per 5 januari 2026 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van glaszetter. In de maand februari 2026 is werknemer aangesproken op het feit dat hij niet op het werk verscheen zonder dat vooraf aan te kondigen dan wel zich ziek te melden. Op 4 en 11 mei 2026 is werknemer zonder berichtgeving niet verschenen op het werk. Op telefonische oproepen van werkgeefster reageerde hij niet. Op 14 mei 2026 heeft werkgeefster werknemer een schriftelijke waarschuwing gegeven voor het niet verschijnen op het werk. Werknemer is ondanks zijn toezegging op maandag 18 mei 2026 wederom niet verschenen op het werk. Op telefonische oproepen en Whatsapp-berichten heeft hij niet gereageerd. Per brief van 19 mei 2026 heeft werkgeefster aangegeven dat zij het gedrag van werknemer niet accepteert en heeft zij voorgesteld met elkaar in gesprek te treden over de voortzetting dan wel beëindiging van het dienstverband. In de brief wordt aan werknemer verzocht per ommegaande contact op te nemen, bij gebreke waarvan werkgeefster haar conclusies zal trekken, wat ook een beëindiging van de arbeidsrelatie kan betekenen. Werknemer heeft niet op de brief gereageerd. Per brief van 26 mei 2026 heeft werkgeefster aangegeven de betaling van het salaris van werknemer op te schorten en de ontbindingsprocedure van het dienstverband aangekondigd. Per brief van 27 mei 2026 heeft werkgeefster werknemer nogmaals gewaarschuwd en hem een vaststellingsovereenkomst toegezonden. Per e-mail van 29 mei 2026 heeft werkgeefster rechtsmaatregelen aangekondigd. Ook op de laatste twee brieven en het e-mailbericht heeft werknemer niet gereageerd. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e-grond. Aan dit verzoek legt werkgeefster ten grondslag dat werknemer (ernstig) verwijtbaar handelt door herhaaldelijk zonder vooraankondiging en opgave van redenen niet op het werk te verschijnen, onbereikbaar te zijn en instructies te negeren. Van werkgeefster als werkgever kan niet verlangd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tegen werknemer wordt verstek verleend. Nu werknemer geen verweer heeft gevoerd, dient te worden uitgegaan van de juistheid van het feitencomplex dat werkgeefster aan haar verzoek ten grondslag heeft gelegd. Uit dat feitencomplex volgt dat werknemer meermaals zonder vooraankondiging niet is komen opdagen en dat hij na 11 mei 2026 helemaal niet meer is verschenen op het werk. Ook staat vast dat hij niet heeft gereageerd op de diverse contactpogingen van werkgeefster. Deze onbestreden gebleven feiten en omstandigheden leveren een redelijke grond voor ontbinding op, te weten de primair daarvoor aangevoerde grond van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gelet hierop ligt herplaatsing van werknemer niet in de rede. Het (herhaaldelijk) onaangekondigd niet op het werk verschijnen, ondanks de toezegging van werknemer en de waarschuwingen van werkgeefster, dient naar het oordeel van de kantonrechter te worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar. Dat brengt met zich dat werkgeefster geen transitievergoeding aan werknemer verschuldigd is. De verzochte verklaring voor recht zal dan ook worden uitgesproken. Gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van werknemer zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden met ingang van de dag na heden. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9420

Zaaknummer: 1225587 AZ VERZ 26-42 (E)

Rechters: mr. Kool

Advocaten: A.C.F. Berkhof

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 BW en 7:673 lid 7, sub c BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster mocht er redelijkerwijs op vertrouwen dat gelet op de inhoud van de vaststellingsovereenkomst en de uitspraken van de directeur HR, recht bestaat op een jubileumuitkering in verband met 25 jaar dienstverband.

Feiten

Werkneemster is per 1 december 2000 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van afdelingssecretaresse. Op 25 juli 2025 hebben partijen een definitieve beëindigingsovereenkomst gesloten. Werkneemster vordert, onder meer, een bedrag van ruim € 3.000 in verband met een jubileumuitkering vanwege een dienstverband van 25 jaar. Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster niet 25 jaar bij werkgeefster in dienst was, zodat zij op grond van het personeelsregelingenboek in beginsel ook geen recht heeft op de daarbij behorende faciliteiten. Volgens het personeelsregelingenboek telt de uitzendperiode voorafgaand aan het eerste dienstverband bij werkgeefster immers niet mee voor de bepaling van het jubileum. Werkneemster beroept zich echter op de inhoud van de tussen partijen gesloten vaststellingsovereenkomst, de wijze waarop deze overeenkomst tot stand is gekomen en de mededelingen die de directeur HR voor het tekenen van de vaststellingsovereenkomst over het dienstjubileum heeft gedaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter overweegt dat uit de letterlijke bewoordingen van de vaststellingsovereenkomst niet volgt dat werkneemster 25 jaar bij werkgeefster in dienst was en zij op grond hiervan aanspraak kan maken op de faciliteiten behorend bij dit dienstjubileum. In de aanhef van de vaststellingsovereenkomst is alleen vermeld dat werkneemster sinds 1 december 2000 werkzaam is bij werkgeefster. Werkzaam bij betekent niet dat werkneemster vanaf die datum ook feitelijk bij werkgeefster in dienst was. Eerst per 1 juni 2001 is werkneemster bij werkgeefster in dienst getreden. Of werkneemster alsnog aanspraak heeft op de dienstgratificatie hangt af van de wijze waarop de vaststellingsovereenkomst tot stand is gekomen en de uitspraken die partijen voorafgaand aan het tekenen van de vaststellingsovereenkomst hebben gedaan. De kantonrechter is, los

van de vraag of de directeur HR deze mededeling aan werkneemster heeft gedaan - waarvoor nadere bewijslevering noodzakelijk is - van oordeel dat werkneemster gezien de inhoud van haar verzoek en de daarop volgende wijziging van de beëindigingsdatum door werkgeefster er redelijkerwijs op mocht vertrouwen dat 1 december 2000 als basis geldt voor het bepalen van het dienstjubileum en zij op grond van artikel 1 van de vaststellingsovereenkomst in aanmerking zou komen voor de jubileumgratificatie. Het had naar het oordeel van de kantonrechter op de weg van werkgeefster gelegen om op dat moment, althans vóór het tekenen van de vaststellingsovereenkomst, duidelijk aan werkneemster kenbaar te maken dat ook bij een beëindigingsdatum van 15 december 2025 geen sprake is van een 25-jarig dienstjubileum en werkneemster dan ook geen aanspraak kon maken op de faciliteiten behorend bij dit jubileum. Het door werkgeefster gevoerde verweer dat de aanspraak op het dienstjubileum niet tijdens de onderhandelingen is benoemd gaat in zoverre ook niet op. Voor zover de directeur HR bij het tekenen van de vaststellingsovereenkomst er ook abusievelijk van uit is gegaan dat er voor einde dienstverband sprake is van een 25-jarig dienstjubileum, en er in die zin sprake is van wederzijdse dwaling, overweegt de kantonrechter dat dit voor rekening en risico van werkgeefster komt. Het door werknemer gevorderde bedrag aan jubileumuitkering is toewijsbaar. De door werkneemster gevorderde bedragen in verband met kosten jubileumviering (€ 500 bruto) en vergoeding van een nader uit te kiezen cadeau (€ 350 bruto) zijn niet toewijsbaar, nu werkgeefster onvoldoende gemotiveerd weersproken heeft gesteld dat werkneemster hier geen aanspraak op kan maken, omdat werkneemster geen kosten van een jubileumviering heeft gemaakt en het jubileumcadeau niet in geld kan worden uitgekeerd. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9131

Zaaknummer: 11995467 CV EXPL 25-6173 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: mr. M.A.P. Uijens, D.G. Barmentlo en E. van Meulen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

***Vernietiging opzegging van de arbeidsovereenkomst.
Arbeidsovereenkomst kon niet worden opgezegd omdat na de derde
(stilzwijgende) verlenging een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde
tijd is ontstaan.***

Feiten

Werkneemster is per 1 mei 2023 in dienst getreden bij HRM B.V. (hierna: HRM) in de functie van koerier. De eerste arbeidsovereenkomst, die is aangegaan voor zes maanden, is steeds stilzwijgend verlengd. Op 22 december 2025 is werkneemster arbeidsongeschikt uitgevallen. Op 15 mei 2026 heeft HRM de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 juni 2026. Werkneemster stelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door HRM niet rechtsgeldig is. Nu er meer dan drie arbeidscontracten in drie jaar tijd zijn gesloten, is er automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Dat is ook het geval wanneer sprake is van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die, ten aanzien van de verrichte arbeid, redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn; HRM heeft te gelden als opvolger van een eerdere werkgeefster. HRM voert aan dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, omdat werkneemster op basis van een nieuwe arbeidsovereenkomst in dienst is getreden van HRM, dat een volledig andere onderneming is dan een eerdere werkgeefster. Nadat werkneemster arbeidsongeschikt is geraakt, is zij door HRM herhaaldelijk uitgenodigd voor een gesprek om haar klachten te bespreken en te overleggen over vervangende werkzaamheden. Werkneemster is hier niet op ingegaan, waarna HRM de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Werkneemster verzoekt, onder meer, vernietiging van de opzegging, een verklaring voor recht dat er tussen partijen een arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd, een veroordeling van HRM tot betaling loon en een veroordeling van HRM in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is. Werkneemster heeft onweersproken gesteld dat

haar arbeidsovereenkomst steeds stilzwijgend voor de duur van zes maanden is verlengd. Het gevolg hiervan is dat er met de derde (stilzwijgende) verlenging van de schriftelijke arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. De stelling van HRM dat dit anders is omdat zij als nieuwe werkgever heeft te gelden, wordt niet gevolgd, omdat in de feitelijke arbeidsrelatie tussen werkneemster en de eerdere werkgeefster/HRM niets is veranderd behalve dat werkneemster haar loon vanaf 1 juli 2025 ontving van HRM in plaats van de eerdere werkgeefster. Werkneemster is haar werkzaamheden continuerend blijven verrichten vanaf dezelfde werkplek. In deze gegeven omstandigheden dient HRM te worden aangemerkt als opvolgend werkgever, zodat de ketenregeling op de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomsten van overeenkomstige toepassing is. Het voorgaande brengt met zich dat de opzegging van HRM van 15 mei 2026 in strijd is met 7:671 lid 1 BW. De kantonrechter zal de opzegging dan ook vernietigen en de verzochte verklaring voor recht uitspreken. Werkneemster heeft recht op loon, omdat de opzegging wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt. De verzoeken van werkneemster tot toelating van het verrichten van de bedongen werkzaamheden zodra zij weer arbeidsgeschikt is alsmede tot (door)betaling van het loon worden daarom toegewezen, met dien verstande dat de kantonrechter aanleiding ziet de daaraan verbonden dwangsom te beperken tot een bedrag van € 250 per dag dat HRM daarmee in gebreke blijft, tot een maximum van € 2.500. HRM wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9423

Zaaknummer: 12259343 AZ VERZ 26-27 (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: O. Lenselink

Wetsartikelen: 7:668a BW, 7:681 lid 1 sub a BW en 7:686a lid 4 sub a BW

RECHTSPRAAK

Opzegging is niet rechtsgeldig zodat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 15 december 2017 in dienst bij de Stichting. Op 26 maart 2025 heeft de Stichting de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 mei 2026. De aanleiding daarvoor was dat de partij bij de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2026 geen enkele zetel haalde. De Stichting heeft bij de opzegging aangegeven dat werknemer een eindafrekening zou ontvangen en een transitievergoeding. De transitievergoeding is niet uitbetaald. Op een later moment heeft de Stichting werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden met een beëindigingsvergoeding. Werknemer en de Stichting hebben geen overeenstemming bereikt. Met ingang van 1 juni 2026 ontvangt werknemer een WW-uitkering van het UWV. Werknemer verzoekt de kantonrechter om een hem billijke vergoeding toe te kennen en verzoekt om de Stichting te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. De Stichting heeft geen verweer gevoerd.

Oordeel

Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt toegewezen, omdat hiervoor is geoordeeld dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is. Daarbij wordt opgemerkt dat een ongeldige opzegging als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever moet worden aangemerkt. De kantonrechter zal een billijke vergoeding toekennen van € 12.150. De kantonrechter volgt werknemer in zijn redenering dat het aannemelijk is dat indien eerst toestemming van het UWV zou zijn verzocht en verkregen en de arbeidsovereenkomst vervolgens zou zijn opgezegd met de juiste opzegtermijn, de arbeidsovereenkomst nog drie maanden langer zou hebben geduurd. De billijke vergoeding wordt daarom vastgesteld op een bedrag gelijk aan drie maanden brutoloon inclusief vakantietoeslag. Ook de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal worden toegewezen, omdat is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. Het verzoek om de Stichting te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt

eveneens toegewezen, nu de Stichting de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Tot slot komen de proceskosten voor rekening van de Stichting, omdat het verzoek van werknemer geheel wordt toegewezen en de Stichting dus in het ongelijk wordt gesteld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 31-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:27491

Zaaknummer: 12290230 \ RP VERZ 26-50794

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: A.P. van Dijk

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671a BW, 7:672 BW, 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

De ziekte van een werknemer was geen reden voor werkgeefster om aan hem geen aanzegging vanwege zijn aanstaande boventalligheid te doen. Toewijzing van de vordering tot uitbetaling van de retentiebonus waarop werknemer recht had volgens het sociaal plan.

Feiten

Werknemer is in dienst bij Yara Vlaardingen B.V. (hierna: Yara). In het voorjaar van 2023 is het besluit genomen om de fabriek van Yara in Vlaardingen te sluiten. Voorafgaand aan dit besluit heeft Yara in overleg met FNV en CNV een sociaal plan opgesteld. In dit sociaal plan zijn voorzieningen opgenomen voor werknemers van wie het dienstverband zou worden beëindigd bij de sluiting van de fabriek op 1 april 2025. Een van die voorzieningen was een retentiebonus, die wordt betaald aan werknemers die na afloop van een bepaalde periode nog in dienst van Yara zijn. Deze bonus is ingevoerd om te bewerkstelligen dat de fabriek in bedrijf kon blijven tot de sluiting. De retentiebonus zou periodiek worden betaald aan de werknemer die een aanzegging heeft ontvangen en die op de bepaalde data in dienst is van Yara. De aanzegging is de schriftelijke bevestiging van Yara aan de werknemer dat hij boventallig is geworden. Yara heeft in juni 2023 gesprekken gevoerd met haar personeel en een modelvaststellingsovereenkomst aangeboden aan degenen die boventallig zouden worden. Werknemer was op dit moment arbeidsongeschikt wegens ziekte sinds 6 januari 2023, en heeft niet deelgenomen aan zo'n gesprek of een (model)vaststellingsovereenkomst ontvangen. Wel is werknemer toen telefonisch meegedeeld dat hij waarschijnlijk boventallig zou worden. In september 2023 is werknemer gestart met re-integreren en op 4 maart 2024 is hij volledig hersteld gemeld. Yara heeft werknemer vervolgens een vaststellingsovereenkomst aangeboden vanwege het vervallen van zijn functie op 1 april 2025, die hij op 10 april 2024 ondertekend heeft ingeleverd. Werknemer heeft uiteindelijk zelf zijn arbeidsovereenkomst opgezegd, waardoor deze op 1 september 2024 is geëindigd. Werknemer heeft voor het in dienst zijn op 1 september 2023 en 1 december 2023 geen retentiebonussen ontvangen. Werknemer heeft aanspraak gemaakt op uitbetaling van deze bonussen, maar Yara heeft dit geweigerd. Werknemer vordert hoofdzakelijk de betaling van de retentiebonussen met de wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen dragende reden geweest om de retentiebonussen niet aan werknemer uit te betalen. Yara heeft ze niet betaald omdat werknemer op de relevante momenten nog niet schriftelijk was aangezegd dat hij boventallig zou worden. In juni 2023 was voor Yara duidelijk dat werknemer boventallig zou worden. Yara ziet het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst als de aanzegging, en dit had zij ook bij werknemer kunnen doen. Omdat de fabriek pas twee jaar later zou sluiten had de aanzegging echter ook op andere wijze kunnen plaatsvinden. Yara geeft aan dit niet te hebben gedaan omdat werknemer toen arbeidsongeschikt was wegens ziekte, en de aanzegging zich niet zou verdragen met het opzegverbod wegens ziekte. Dit onderschrijft de kantonrechter niet omdat een aanzegging niet hetzelfde is als een opzegging. Ook zou in de gegeven situatie van beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming een opzegging niet in strijd met het opzegverbod zijn geweest. De tekst in het sociaal plan over de retentiebonus levert geen basis voor het niet doen van de aanzegging, en gelet op de cao-norm is de tekst leidend bij dergelijke regelingen. Ook de strekking of de geest van de regeling levert niet voldoende reden voor de handelswijze van Yara op. De regeling moest ziekmeldingen vanwege de aangekondigde sluiting voorkomen en personeel verleiden om bij Yara te blijven werken. De ziekmelding van werknemer dateert al van voor het plaatsvinden van de andere aanzeggingen, en werknemer is gaan re-integreren en weer volledig aan het werk gegaan. Van belang is dat werknemers die wel de aanzegging hadden gekregen en zich nadien hebben ziekgemeld wel de bonus toegekend hebben gekregen. Yara had dus de aanzegging kunnen en moeten doen, en had de bonus moeten uitbetalen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 15% omdat weliswaar een sanctie nodig is maar gelet op het eindigen van de arbeidsovereenkomst een verhoging om op tijd te betalen voor Yara minder doelmatig is. Yara wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:12608

Zaaknummer: 11739863

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: J.J.A. Janssen en M.J. Hoekstra

Wetsartikelen: 7:670

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft niet voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen maar er is volgens de kantonrechter geen sprake van het ‘zonder deugdelijke grond’ niet meewerken. Door ingrijpende privégebeurtenis speelden zijn beperkingen hem parten.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2019 in dienst bij werkgever als machinebediende I. Op 29 juli 2024 was werknemer arbeidsongeschikt wegens fysieke klachten. Toen is met werknemer de afspraak gemaakt dat hij via WhatsApp contact mocht houden omdat gesprekken voeren voor hem lastig is. In april 2025 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld. Werkgever heeft werknemer in de periode van 24 april 2025 tot en met 21 januari 2026 meermaals per brief gewaarschuwd omdat hij tijdens zijn arbeidsongeschiktheid niet altijd bereikbaar was en soms zonder melding niet op het werk aanwezig was. Ook heeft werkgever meermaals een loonstop aan werknemer opgelegd. Werknemer kampt met een taalontwikkelingsstoornis en met een stoornis in het autismespectrum. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen (de e-grond) en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond). Werkgever heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd – kort weergegeven – dat werknemer niet voldoet aan zijn re-integratieverplichtingen door niet de afgesproken uren en dagen te werken. Dit gebeurt regelmatig zonder voorafgaand bericht en werknemer heeft zich niet bereikbaar gehouden voor werkgever. De gegeven waarschuwingen en toegepaste loonsancties hebben geen (blijvend) effect gehad. Werknemer voert verweer en voert samengevat aan dat zijn handelen wordt veroorzaakt door de beperkingen die hij heeft.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat het (stelselmatig) zonder deugdelijke grond daarvoor, schenden van re-integratieverplichtingen door de werknemer een redelijke grond kan zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Een verzoek dat op deze grondslag is gebaseerd, moet aan de andere kant worden afgewezen wanneer de werkgever de werknemer

niet eerst schriftelijk heeft aangemaand om diens verplichtingen na te komen of de betaling van het loon heeft gestaakt. Ook moet de werkgever beschikken over een deskundigenoordeel van het UWV. Uit de door werkgever overgelegde stukken blijkt dat werkgever aan deze vereisten heeft voldaan, zodat deze afwijzingsgronden zich niet voordoen. Werkgever heeft werknemer (meermaals) aangeschreven, heeft (meermaals) betaling van het loon gestaakt en heeft een deskundigenoordeel van het UWV in het geding gebracht. Ook is voldoende komen vast te staan dat werknemer niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan.

Werknemer heeft de door werkgever geschetste feitelijke gang van zaken vanaf zijn ziekmelding als zodanig niet betwist. Bovendien heeft werknemer ook erkend dat hij niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. De maatregelen die werkgever heeft getroffen om werknemer ertoe te bewegen alsnog aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen hebben geen (blijvend) effect gehad en hebben niet tot het alsnog nakomen van de re-integratieverplichtingen geleid. De kantonrechter is echter van oordeel dat er in dit geval geen sprake is van het 'zonder deugdelijke grond' niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen. In 2025 bleek de moeder van werknemer ernstig ziek. Zij was daardoor niet of veel minder beschikbaar voor de begeleiding van werknemer, terwijl werknemer haar sturing juist in de belastende situatie waarin hij verkeerde, nodig had (en heeft). Met name door deze ingrijpende gebeurtenis in zijn privésituatie speelden zijn beperkingen hem parten. Zoals ook blijkt uit de hiervoor aangehaalde verklaring van de psycholoog, kwam het feit dat hij tijdens zijn arbeidsongeschiktheid niet steeds (op tijd) kwam opdagen op het werk en daarover onvoldoende communiceerde naar werkgever niet voort uit verwijtbare onwil, maar uit onmacht voortvloeiend uit zijn beperkingen. Het is werknemer dan ook niet te verwijten dat de communicatie niet verliep zoals normaal gezien mag worden verwacht van een werknemer en dat hij zich onvoldoende aan zijn re-integratieverplichtingen heeft gehouden. De conclusie is dan ook dat het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen in dit geval geen e-grond oplevert. De kantonrechter is daarnaast van oordeel dat van een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen niet is gebleken. Het enige dat werkgever daaraan ten grondslag heeft gelegd is de verwijtbare handeling. Zoals hierboven overwogen is de kantonrechter van oordeel dat deze er in dit geval niet is. Daarnaast heeft werkgever niet verder onderbouwd waar de verstoorde arbeidsverhouding uit zou bestaan. Werknemer heeft dit ook gemotiveerd betwist door aan te voeren dat hij het werk leuk vindt en dat hij het goed kan vinden met collega's. Werkgever heeft tot slot zelf ook aangegeven dat als werknemer op de werkvloer aanwezig is, er niets aan de hand is en dat hij tevreden zijn over het werk dat werknemer uitvoert. De conclusie is dat er geen redelijke grond is. De arbeidsovereenkomst zal niet worden ontbonden en daarmee wordt het verzoek van werkgever afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8688

Zaaknummer: 12187394 \ AZ VERZ 26-26

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

Advocaten: mr. V.E.H. van Santen en mr. A. van der Pol

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:658a BW en 7:66oa BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 14 juni 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van software engineer. Werkgever heeft op 1 oktober 2025 het UWV verzocht om toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van bedrijfseconomische redenen, te weten organisatorische veranderingen. Deze ontslagaanvraag is op 5 december 2025 in behandeling genomen. Werknemer heeft gebruikgemaakt van de mogelijkheid om te reageren op de ontslagaanvraag en in totaal hebben er twee ronden van hoor en wederhoor plaatsgevonden. Het UWV heeft de gevraagde toestemming op 13 maart 2026 geweigerd. Uit de beslissing van het UWV volgt dat er sprake is van een bedrijfseconomische noodzaak om de arbeidsplaats van werknemer structureel te laten vervallen en er daarbij geen ontslagvolgorde hoefde te worden vastgesteld omdat alle arbeidsplaatsen in de functiegroep software engineer zijn komen te vervallen. Het UWV heeft de gevraagde toestemming geweigerd, omdat het UWV het niet aannemelijk acht dat het niet mogelijk zou zijn om werknemer te herplaatsen.

Oordeel

De kantonrechter toetst aan dezelfde criteria als het UWV. Vooropgesteld wordt dat bij de beoordeling van de bedrijfseconomische noodzaak van de door werkgever genomen beslissing een zekere mate van terughoudendheid past. Een werkgever moet zijn onderneming immers zo kunnen inrichten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn verzekerd is. Werkgever heeft dus een zekere vrijheid om beleidskeuzes te maken, ook als deze de individuele rechtsbetrekking met werknemer als werknemer treffen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat een aantal arbeidsplaatsen binnen zijn onderneming dienen te vervallen. De kantonrechter leidt af uit de stukken en de toelichting tijdens de mondelinge behandeling dat de organisatorische veranderingen waartoe werkgever heeft moeten besluiten zijn ingegeven door maatregelen voor een efficiëntere bedrijfsvoering. Werkgever heeft in redelijkheid kunnen besluiten tot het ingrijpen in zijn

personeelsbestand. Hij heeft daarbij voldoende inzicht gegeven en de gemaakte keuzes voldoende verantwoord. Uit dit alles volgt dat de redelijke grond van opzegging als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder a BW voldoende is komen vast te staan. Vervolgens moet beoordeeld worden of werkgever de juiste ontslagvolgorde heeft vastgesteld. Voor het bepalen van de ontslagvolgorde moet meestal het afspiegelingsbeginsel worden gehanteerd. Het afspiegelingsbeginsel houdt (samengevat) in dat binnen een uitwisselbare functiegroep een bepaalde ontslagvolgorde moet worden gehanteerd. Werkgever heeft onbetwist gesteld dat alle arbeidsplaatsen binnen de functiegroep software engineering zijn vervallen en er dus geen uitwisselbare functies meer voorhanden zijn. Het vaststellen van een ontslagvolgorde en het toepassen van het afspiegelingsbeginsel is daarom niet aan de orde. Uiteraard staat het voorgaande er niet aan in de weg dat werkgever de plicht heeft zich in te spannen om de werknemers die binnen voornoemde functiegroep voor ontslag in aanmerking komen, te herplaatsen op een andere functie. Namens werknemer is aangevoerd dat er door werkgever slechts vacaturelijsten zijn gestuurd zonder toelichting of onderbouwing van de beoordeling. Op vragen van werknemer zou door werkgever niet zijn gereageerd. Hierin volgt de kantonrechter werknemer niet. Uit de overzichten die door werkgever naar werknemer zijn gestuurd blijkt dat per positie is beoordeeld en gemotiveerd dat deze niet-passend waren voor werknemer. Daarbij merkt de kantonrechter op dat de herplaatsingsverplichting voor een werkgever een gezamenlijke verantwoordelijkheid is en twee kanten op werkt. Ook van werknemer mocht een actieve en constructieve houding worden verwacht. Als werknemer van mening was dat er vacante posities waren waarvoor hij zichzelf geschikt achtte, had hij dat gemotiveerd kenbaar moeten maken aan werkgever. Dat werknemer dat heeft gedaan is niet gebleken. Op grond van dit alles concludeert de kantonrechter dat er geen mogelijkheid is om werknemer binnen een redelijke termijn op een andere functie binnen werkgever te plaatsen en dat werkgever op dit punt voldoende inspanningen heeft verricht. Tot slot is namens werkgever aangevoerd dat werknemer zich op 22 januari 2026 heeft ziekgemeld en dat de bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebrek, maar dat er sprake is van werkgerelateerde klachten. Van arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 7:629 BW is dan ook geen sprake. De kantonrechter volgt werkgever hierin. Gelet op wat hiervoor is overwogen zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen worden ontbonden op de door werkgever aangevoerde grond. Partijen zijn het erover eens dat werknemer recht heeft op de wettelijke transitievergoeding. Voor een billijke vergoeding ziet de kantonrechter geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6641

Zaaknummer: 12232500 \ UE VERZ 26-213

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: F.A.M. ten Broeke en P.E.M. Kusters

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Verstekvonnis. Loonvorderingen werknemer grotendeels toegewezen.

Feiten

Werkneemster is per 25 juli 2025 in dienst getreden bij Olympia Services B.V. (hierna: Olympia) in de functie van uitzendkracht. Nadat werkneemster zich op 7 mei 2026 had ziekgemeld betaalde Olympia werkneemster geen loon meer. Werkneemster vordert, onder meer, loon.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Tegen Olympia wordt verstek verleend. Het spoedeisend belang van de vorderingen vloeit voort uit de aard van de vorderingen en de stellingen van werkneemster. Aan achterstallig loon wordt een bedrag van € 1.164,20 bruto toegewezen. Werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling gesteld en onderbouwd dat zij recht heeft op dit bedrag. Werkneemster heeft aannemelijk gemaakt dat de arbeidsomvang structureel afweek van de overeengekomen 16 uur per week. Op grond van artikel 29 lid 2 van de toepasselijke Cao voor Uitzendkrachten 2026-2028 (hierna: de cao) moet daarom worden gekeken naar het gemiddeld aantal uren dat werkneemster in de 13 weken voorafgaand aan haar ziekmelding heeft gewerkt. Werkneemster heeft onweersproken gesteld dat dit 23,26 uur was. Uitgaande van een door Olympia verschuldigd uurloon van € 14,73 bruto in de periode vóór 1 juli 2026 en een uurloon van € 14,99 bruto na 1 juli 2026 en rekening houdende met de betaling van Olympia op 8 september 2026 van € 2.726,78 bruto resteert nog een door Olympia te betalen bedrag van € 1.164,20 bruto. De voorzieningenrechter is voorshands van oordeel dat de uitzendovereenkomst per 28 juli 2026 van rechtswege is geëindigd. Om die reden wordt het gevorderde loon over de periode vanaf 28 juli 2026 afgewezen. Werkneemster heeft verder onweersproken gesteld dat zij niet tijdig op de hoogte is gebracht dat haar uitzendovereenkomst zou eindigen. De voorzieningenrechter is daarom voorshands van oordeel dat werkneemster op grond van artikel 18 lid 2 van de cao recht heeft op een kennisgevingsvergoeding van € 498,10 bruto. Over dit bedrag is de wettelijke verhoging niet toewijsbaar. Die wordt daarom afgewezen.

Werkneemster vordert nog dat Olympia wordt veroordeeld om de ziekmelding in behandeling te nemen en alle daaruit voortvloeiende betalingsverplichtingen na te komen. Werkneemster heeft gesteld dat Olympia eigenrisicodrager is voor de Ziektewet en dat het haar bij deze vordering gaat om de uitkering van het ziekgeld. In die vordering is zij niet-ontvankelijk. Als een ex-werkgever een eigenrisicodrager is voor de Ziektewet (zoals Olympia), dan keert de ex-werkgever namens het UWV het ziekgeld uit. Doet de ex-werkgever die eigenrisicodrager is dit niet, dan keert het UWV het ziekgeld uit aan de werknemer en kan het UWV dit op de ex-werkgever verhalen (artikel 63a lid 3 Ziektewet). Een en ander brengt mee dat werkneemster het UWV moet aanspreken voor het vaststellen van haar recht op en betaling van het ziekgeld en zo nodig de bestuursrechtelijke rechtsgang moet volgen. Werkneemster vordert verder dat Olympia wordt veroordeeld om (onder overlegging van stukken) te verklaren of Olympia de arbeidsovereenkomst als geëindigd beschouwt en zo ja, per welke datum en op welke rechtsgrond. Deze vordering wordt afgewezen wegens gebrek aan belang omdat voorshands is geoordeeld dat ervan moet worden uitgegaan dat de overeenkomst per 28 juli 2026 van rechtswege is geëindigd en tot die datum loon is toegewezen. Olympia wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6731

Zaaknummer: 12376073 \ MV EXPL 26-130

Rechters: A. Blanke

Advocaten: J.B. de Jong

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft tijdens haar werk een onverwachte klap tegen haar hoofd gekregen van een psychiatrische bewoner. Zorgplichtschending door werkgeefster die daardoor aansprakelijk is.

Feiten

Werkneemster is in dienst geweest bij werkgeefster in de functie van activiteitenbegeleidster. Een bewoner van werkgeefster (hierna: bewoner) heeft werkneemster tijdens haar werkzaamheden een klap tegen haar rechterslaap gegeven. In deze procedure staat de aansprakelijkheid voor de schade centraal. Bewoner betwist onrechtmatig te hebben gehandeld en werkgeefster voert aan haar zorgplicht te hebben nageleefd. De kantonrechter heeft bij tussenvonnis van 18 juni 2025 geoordeeld dat bewoner aansprakelijk is op grond van onrechtmatige daad en daarom verplicht is de schade van werkneemster te vergoeden. Om vast te kunnen stellen of (ook) werkgeefster aansprakelijk is voor de schade van werkneemster heeft de kantonrechter in het tussenvonnis geoordeeld dat nadere bewijslevering noodzakelijk is. Werkgeefster heeft de opdracht gekregen om te bewijzen dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster de op haar rustende zorgplicht heeft geschonden. Werkneemster heeft verklaard dat zij dagrapportages niet heeft geraadpleegd, omdat dit niet binnen de voorbereidingstijd past omdat de rapportages per bewoner gedownload moeten worden. Ook heeft zij verklaard dat de overdracht volgens vaste instructie bestaat uit mondeling contact met de verpleegkundige die aangeeft of er nog bijzonderheden zijn. Verder zijn er geen vaste instructies hoe te handelen voorafgaand aan een groepsactiviteit. Werkgeefster heeft deze stellingen in haar conclusie na enquête onbesproken gelaten. Vaststaat dat de verpleegkundige die werkneemster in het kader van de overdracht voorafgaand aan de groepsactiviteit gesproken heeft geen melding heeft gemaakt van onrust bij bewoner op de voorafgaande dag of dagen. Volgens werkgeefster hoefde dit ook niet, omdat de onrust bij bewoner van de dag ervoor in de avond alweer was opgelost. Uit de dagrapportage van 18 oktober 2022 om 20:27 uur blijkt

dat bewoner rustig was. De onrust van die ochtend, zoals gerapporteerd om 13:12 uur, was weer voorbij. Dat is juist, dat blijkt inderdaad uit de dagrapportages. Uit de dagrapportages blijkt echter ook dat het gedrag van bewoner ook in de direct daaraan voorafgaande dagen aanleiding gaf tot zorg. Dat bewoner op de avond van 18 oktober 2022 rustig was, houdt gelet op het geschetste gedragspatroon van bewoner geen enkele garantie in. De kantonrechter is van oordeel dat als werknemster van dit gedragspatroon in de dagen voorafgaand aan haar dienst op de hoogte was geweest, zij anders had kunnen handelen in haar contact met bewoner. Werkneemster heeft dit zelf ook concreet aangevoerd, door aan te geven dat zij bewoner dan zelf zijn koffie zou hebben laten pakken, aan de andere kant van de tafel zou zijn gebleven en door vraagstelling de gemoedstoestand van bewoner zou kunnen hebben peilen. Ook in geval van een onverwachte en plotselinge klap zou werkneemster acties hebben kunnen inzetten om te voorkomen dat zij geraakt zou kunnen worden door bewoner. Op dit punt heeft werkgeefster de op haar rustende zorgplicht geschonden. Dit betekent dat werkgeefster aansprakelijk is voor de schade die werkneemster als gevolg van de klap door bewoner op 19 oktober 2022 lijdt. Werkgeefster voert aan dat de gezondheidsklachten die werkneemster in de procedure heeft benoemd niet passen bij de gevolgen van een klap. Werkgeefster betwist de toerekenbaarheid van de schade van werkneemster aan de klap. Net als het beroep op eigen schuld en matiging van de schadevordering van werkneemster (aangevoerd door bewoner) is ook dit een onderwerp dat in de schadestaatprocedure aan de orde moet komen. Werkneemster heeft in het kader van de in deze procedure ingestelde vorderingen naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk gemaakt dat de klap tot (enige) schade bij haar heeft geleid. De drempel voor toegang tot de schadestaatprocedure wordt dus gehaald. Werkneemster heeft gesteld dat haar schade naar verwachting onder een bedrag van € 25.000 blijft. Bij gebrek aan voldoende aanknopingspunten is de schade niet in deze procedure te begroten door de kantonrechter. Bewoner en werkgeefster worden in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9192

Zaaknummer: 11335185/CV EXPL 24-4953 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: A.J.K. Fluit, G.Z.U. Virágh en M.J.J. de Ridder

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Verzochte billijke vergoeding na tekortkomingen in re-integratietraject afgewezen, tekortkomingen zijn tijdens loonsanctie hersteld.

Feiten

Werknemer is per 1 december 2015 in dienst getreden bij Canon Europa N.V. (hierna: Canon). In maart 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld. Na een aantal maanden werd afgesproken dat werknemer, in verband met zijn belasting, 1 à 2 dagen per week naar kantoor hoefde te komen. Vanaf het tweede ziektejaar heeft Canon het loon van werknemer volledig doorbetaald, meer dan het overeengekomen percentage van 70%. Nadat partijen enkele keren een terugval in het re-integratietraject hebben meegemaakt, heeft het UWV op 4 april 2024 een loonsanctie opgelegd omdat er vanaf augustus 2023 geen onderzoek is verricht naar de mogelijkheden om de arbeidscapaciteit in te zetten bij de eigen werkgever. Er waren ook geen plannen van aanpak gemaakt en de eerstejaarsevaluatie is uitgebleven. Ook was er geen spoor 2-traject aangevangen. Nadat op 6 augustus 2025 het tweedespoortraject was afgerond en aan werknemer een WIA-uitkering was toegekend, heeft Canon de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 12 december 2025. Werknemer verzoekt, onder meer, een billijke vergoeding omdat Canon ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld in, onder meer, het steken laten vallen in het re-integratietraject.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Canon kan verweten worden te weinig aandacht voor de re-integratie van werknemer te hebben gehad. De adviezen van de bedrijfsarts zijn steeds opgevolgd, maar het had op de weg van Canon gelegen om actiever naar mogelijkheden voor aangepast werk binnen de eigen organisatie te zoeken dan wel een tweedespoortraject aan te vangen. Tijdens de loonsanctieperiode heeft Canon dit echter goed gemaakt door de re-integratie op de juiste wijze uit te voeren. Dat de inspanningen niet hebben geleid tot werkhervattingen kan niet worden geweten aan de tekortkomingen van Canon. Het is juist dat de lichamelijke klachten van werknemer zijn toegenomen door een drukke periode op het werk, maar Canon heeft direct na de ziekmelding de adviezen van de bedrijfsarts ter harte

genomen. Dat werknemer door de verlengde loondoorbetaling pas later kon starten met zijn revalidatie was vervelend voor werknemer, maar van deze gang van zaken kan Canon geen verwijt worden gemaakt. Het door werknemer aan Canon verweten pestgedrag heeft werknemer niet verder geconcretiseerd. Werknemer heeft, toen hij al arbeidsongeschikt was, vakantie gevraagd en gekregen. Gedurende de vakantie is werknemer vrijgesteld van zijn re-integratieverplichtingen en kan hij recupereren. De genoten vakantie is daarom terecht op zijn vakantiesaldo ingehouden.

Dat is anders voor de inhouding van 36 uur in november 2024, gedurende welke periode werknemer naar Turkije moest voor een noodzakelijke tandheelkundige behandeling. Canon heeft niet betwist dat de medische behandeling die werknemer moest ondergaan noodzakelijk was. Onder die omstandigheden heeft Canon deze uren ten onrechte als vakantie aangemerkt. Toekenning van de wettelijke verhoging over dit bedrag ligt niet in de rede. Werknemer heeft destijds niet geprotesteerd tegen het bericht van HR dat zij deze 36 uur als vakantie zou aanmerken en de financiële gevolgen voor werknemer zijn zeer gering. Bij dat laatste neemt de kantonrechter mede in aanmerking dat Canon gedurende lange tijd een hoger salaris aan werknemer heeft betaald dan waartoe zij verplicht was. Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat er specifieke omstandigheden kunnen zijn die een afwijking van het fundamentele recht op (jaarlijks betaald) verlof rechtvaardigen. Het feit dat er sprake is van een zogeheten *slapend dienstverband* vormt zo'n specifieke omstandigheid. Dat werknemer door middel van betaalde vakantie tijdens een *slapend dienstverband* in staat gesteld zou moeten worden om te recupereren is dus niet aan de orde. Bovendien voorziet het socialezekerheidsrecht in de mogelijkheid voor de werknemer om met behoud van uitkering met vakantie te gaan. Gelet op deze specifieke omstandigheden is artikel 7:634 lid 1 BW naar het oordeel van de kantonrechter niet in strijd met Europese wetgeving. Werknemer heeft niet duidelijk gemaakt op grond waarvan hij voor een loonsverhoging van 4% in aanmerking had moeten komen. De enkele, niet met stukken onderbouwde, verwijzing naar de gemiddelde loonsverhoging van andere werknemers is daartoe onvoldoende.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:9693

Zaaknummer: K/4001/12094575

Rechters: I.M. Bilderbeek

Advocaten: mr. V.C. Schuurman en P.A. Nabben

Wetsartikelen: 7:634 lid 1 BW en 7:682 lid 1 sub c BW

RECHTSPRAAK

Werkgever aansprakelijk voor schade bezorger door scooterongeval. Niet voldaan aan zorgplicht door ontbreken instructies en uitblijven controle deugdelijkheid scooter.

Feiten

Werknemer is per 28 mei 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van bezorger. Op 12 juni is werknemer betrokken geraakt bij een verkeersongeval toen hij onderweg was om een maaltijd te bezorgen. Werknemer is uitgedegen bij het afremmen. Werknemer reed op een aan hem ter beschikking gestelde scooter. Na het ongeval is werknemer geopereerd en is hij tien dagen opgenomen geweest. Werknemer heeft werkgever aansprakelijk gesteld voor de gevolgen van het ongeval. Werkgever heeft de aansprakelijkheid van de hand gewezen. Werknemer stelt dat de banden van de scooter onvoldoende profiel hadden, nu hij bij het remmen is uitgedegen. Werknemer betwist instructies te hebben gekregen om veilig de weg op te gaan of de scooter te controleren voor gebruik. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat werkgever aansprakelijk is voor zijn schade en vordert een voorschot van € 45.746,62.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden betrokken is geweest bij een verkeersongeval en daardoor schade heeft geleden. Werkgever is hierdoor in beginsel aansprakelijk voor de geleden en nog te lijden schade ten gevolge van het ongeval. Wanneer het gaat om gevallen waarin een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden deelneemt aan het wegverkeer zal de omvang van de zorgplicht van de werkgever in de regel slechts beperkt kunnen zijn. De werkgever heeft immers geen zeggenschap over de inrichting en de daarmee samenhangende verkeersveiligheid van de openbare weg en daarnaast kan een groot aantal factoren bijdragen aan het ontstaan van verkeersongevallen, zonder dat de werkgever daarop door het treffen van maatregelen of het geven van aanwijzingen effectief invloed kan uitoefenen, afgezien van de veiligheid van het voertuig dat hij aan de werknemer ter beschikking stelt en het geven van onderricht, instructies en voorschriften die de veiligheid

van de werknemer kunnen bevorderen. Gelet op de gemotiveerde betwisting van werknemer dat werkgever voldaan heeft aan zijn zorgplicht, lag het op de weg van werkgever om zijn stelling aan de zorgplicht te hebben voldaan te onderbouwen. Werkgever heeft ter zitting verklaard dat er geen vaste instructieprotocollen zijn en alleen mondelinge instructies worden gegeven. Uit niets is echter gebleken dat die mondelinge instructies daadwerkelijk gegeven zijn aan werknemer en dat die instructies erop gericht waren om de veiligheid van de werknemers te bevorderen. De kantonrechter dient er daardoor van uit te gaan dat werknemer zonder enige instructies de weg op is gestuurd. De kantonrechter is bovendien met werknemer van oordeel dat de onderhoudsfacturen onvoldoende onderbouwing bieden voor de stelling dat de scooter op het moment van het ongeluk veilig was voor gebruik. De laatste factuur dateert van drie weken geleden en op basis daarvan kan de kantonrechter niet vaststellen dat met de scooter ten tijde van het ongeluk niets mis was. Werkgever had direct na het ongeluk de status van de scooter moeten laten onderzoeken om de deugdelijkheid van de scooter te kunnen aantonen. Dat werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan is aldus onvoldoende gebleken. Voorts staat tussen partijen vast dat werkgever geen afdoende verzekering heeft afgesloten om zijn medewerkers tegen schade als gevolg van een verkeersongeval te verzekeren, terwijl werkgever daartoe wel een redelijke mogelijkheid had. Nu werkgever geen behoorlijke verzekering heeft afgesloten voor zijn werknemers schiet hij tekort in zijn verplichting zich als goed werkgever te gedragen. Dat werkgever de scooter leaset en daardoor niet aan zijn verzekeringsplicht kan voldoen, voor zover die stelling al juist is, komt voor zijn risico. Hij kan zijn verzekeringsverplichting niet afwentelen op de leasemaatschappij en blijft daarvoor zelf verantwoordelijk. Het schadeformulier biedt naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwing voor de stelling dat het ongeval volledig aan werknemer zelf te wijten is. Als dat al het geval zou zijn, dan geldt dat werkgever zijn stelling dat uitkering in dat geval zou zijn uitgesloten onvoldoende heeft onderbouwd. Werkgever heeft geen polisvoorwaarden in het geding gebracht van bijvoorbeeld een opzettende-verzekering waaruit een dergelijke uitsluitingsclausule uit blijkt. De kantonrechter passeert daarom zijn stelling dat de verzekeringsuitkering, en daarmee de voor vergoeding in aanmerking komende schade, in het onderhavige geval nihil zou zijn geweest. Werkgever is aansprakelijk voor de schade die werknemer als gevolg van het scooterongeluk lijdt of nog zal lijden en verplicht om die schade te vergoeden. De geconcretiseerde kosten voor onder meer medische behandelingen, kleding en huishoudelijke hulp worden toegewezen. Nu er nog geen medische eindsituatie is bereikt, wordt smartengeld terughoudend toegewezen, voor een bedrag van € 6.000. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:27676

Zaaknummer: K/4502/12101667 \ RL EXPL 26-4230

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: Y.Y. Boduç en H. el Tahiri Osruti

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Ook in de periode voorafgaand aan de schriftelijke arbeidsovereenkomst was sprake van een arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft ook in die periode geprofiteerd van de werkzaamheden van werknemer.

Feiten

Werknemer is een vluchteling die in een COA-opvang verblijft. Via een participatietraject vanuit het COA kunnen mensen die verblijven in een COA-opvang deelnemen aan de maatschappij door het onder andere doen van betaald werk. Werknemer had interesse in een betaalde baan, zag een vacature van PMR en heeft dit doorgegeven aan een medewerker van het participatietraject. Vanaf 15 december 2025 is werknemer nagenoeg dagelijks naar de werklocatie gegaan. Hij ging met zijn e-bike of met het openbaar vervoer naar de locatie toe. Hij heeft verschillende werkzaamheden verricht, zoals: oogsten en opruimen van Spaanse pepers, leren heftruck rijden, spullen klaarmaken voor veilingen en schoonmaken. Op 25 januari 2026 is er een arbeidsovereenkomst getekend tussen werknemer en PMR. Daarin staat dat werknemer op 26 januari 2026 in de functie van medewerker glastuinbouw in dienst is getreden bij PMR. Werknemer heeft op 6 februari 2026 een whatsappbericht gestuurd met de vraag of hij PMR een e-mail moet sturen met een overzicht van de door hem gewerkte uren tussen 15 december en 30 januari 2026. PMR heeft daarop gereageerd met "Oke is goed". Op diezelfde dag heeft werknemer via e-mail het urenoverzicht aan PMR gestuurd. Na 4 mei 2026 heeft werknemer zijn werkzaamheden gestaakt. Werknemer heeft PMR op 7 mei 2026 gesommeerd zijn loon te voldoen. Werknemer vordert loon ten aanzien van de periode voorafgaand aan de schriftelijke arbeidsovereenkomst én over de periode vanaf de aanvang van die overeenkomst. Werknemer stelt dat per 15 december 2025 een mondelinge arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. PMR is het niet eens met de vordering. Volgens haar bestond er geen arbeidsovereenkomst tussen partijen in de periode 15 december 2025 tot 25 januari 2026. Tussen hen is afgesproken dat werknemer op vrijwillige basis werkzaamheden zou verrichten en dat hij een reiskostenvergoeding zou ontvangen. Er bestaat daarom geen reden tot betaling van enig bedrag buiten de reiskostenvergoeding.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Nu sprake is van een loonvordering, is het spoedeisend belang gegeven. De voorzieningenrechter overweegt daarover dat een leerperiode of inwerkperiode in beginsel niet meebrengt dat een werknemer geen recht heeft op loon. PMR heeft ook niet voldoende onderbouwd waarom dat in dit geval anders zou zijn. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling namelijk gemotiveerd betwist dat in die weken slechts sprake was van meelopen of leren. Hij stelt dat hij gemiddeld één of twee keer per nieuwe werkactiviteit een uitleg heeft ontvangen en daarna zelfstandig aan het werk is gegaan. De voorzieningenrechter leidt daaruit af dat PMR ook in die weken heeft geprofiteerd van de werkzaamheden van werknemer. PMR heeft daar onvoldoende tegenover gesteld om de conclusie te rechtvaardigen dat het om onbetaalde arbeid ging. Daarbij is van belang dat het vooral om productiewerk ging waarvoor geen opleiding of bijzondere ervaring nodig is en dat relatief snel is aan te leren. PMR heeft zich overigens ook zelf op het standpunt gesteld dat betaling voor het werk wel op zijn plaats was. Tijdens de mondelinge behandeling heeft PMR verklaard dat werknemer voor het gedane werk “*iets moest krijgen*”. Over de betaling heeft PMR eerder aan de medewerker van het COA geschreven “*daar komen we wel uit*” en ook dat werknemer zijn uren moest bijhouden. Ook daaruit blijkt dat het de bedoeling was dat werknemer betaald zou worden voor zijn werk en niet alleen een reiskostenvergoeding zou krijgen. Als het de bedoeling was dat een lager loon zou gelden dan het cao-loon dan had het op de weg van PMR gelegen om concreet te maken hoeveel dat dan zou zijn, maar dat heeft zij niet gedaan. De voorzieningenrechter ziet al met al geen reden waarom werknemer over de gewerkte uren geen betaling zou hoeven krijgen. De loonvorderingen van werknemer worden toegewezen. PMR wordt veroordeeld loonstroken en een jaaropgave af te geven. De wettelijke verhoging wordt tot 30% gematigd. PMR wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:27835

Zaaknummer: K/4502/12294002

Rechters: mr. R.P.M.G. van den Boorn

Advocaten: E. van Lent en P.H.J. Körver

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering gedeeltelijk toegewezen. Geen ruimte voor bewijsvoering ten aanzien van beweerdelijk contant betaald loon.

Feiten

Werknemer is per 2026 in dienst getreden bij werkgeefster. Partijen hebben een nulurenarbeidsovereenkomst gesloten. Na 2 maart 2026 heeft werknemer zijn werkzaamheden gestaakt. Tot dat moment heeft hij 118,5 uren voor werkgeefster gewerkt. Voor deze uren heeft hij € 400 ontvangen via een bancaire overschrijving. Werkgeefster is gesommeerd achterstallig loon te voldoen, maar heeft niet gereageerd. Werknemer vordert, onder meer, achterstallig loon vermeerderd met de maximale wettelijke vergoeding. Werkgeefster erkent dat zij een deel van het loon niet heeft betaald, maar stelt dat zij € 1.400 heeft betaald. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgeefster een toelichting gegeven op (een deel van) de door haar gedane loonbetaling. Ook heeft zij kwitanties meegenomen waaruit zou blijken welke bedragen contant zij heeft uitbetaald.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. In dit geval is voldoende gebleken dat werknemer een spoedeisend belang heeft bij de door hem gevorderde betaling. Werknemer betwist de door werkgeefster ingebrachte slecht leesbare en ongedateerde kwitanties te hebben ondertekend. Zolang niet vaststaat dat de handtekening op de kwitantie van werknemer is, heeft dit stuk geen bewijskracht (artikel 159 lid 2 Rv). In dat geval moet werkgeefster de echtheid van de handtekening bewijzen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgeefster de fysiek meegenomen kwitanties getoond. De voorzieningenrechter heeft werknemer en zijn gemachtigde de gelegenheid gegeven om samen met werkgeefster de door haar fysiek meegenomen kwitanties te onderzoeken. Dit onderzoek kon zowel plaatsvinden tijdens de mondelinge behandeling als in de schorsing daarvan. Werknemer heeft van die mogelijkheden geen gebruik gemaakt. Of werkgeefster al dan niet € 1.000 heeft betaald, kan niet anders worden vastgesteld dan door bewijsvoering van de echtheid van de op de kwitanties geplaatste handtekening. In een kort geding is echter geen plaats voor nadere bewijsvoering en daardoor is het ook niet voldoende aannemelijk dat een bodemrechter dit

deel van vordering in een gewone (bodem)procedure toewijst. Daarom zal de voorzieningenrechter de vordering tot betaling van het loon in verband met niet-opgenomen verlofuren toewijzen tot het door werkgeefster erkende bedrag van € 535,93. Werkgeefster heeft erkend een deel van het loon te laat te hebben betaald, maar heeft daar geen reden voor gegeven. De wettelijke verhoging wordt vastgesteld op 30%. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:27837

Zaaknummer: K/4502/12293977

Rechters: mr. R.P.M.G. van den Boorn

Advocaten: J. Marges en P.H.J. Körver

Wetsartikelen: 159 lid 2 Rv en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Schoonmaker die één maand voor einde jaarcontract ziek uitviel, krijgt € 5.000 billijke vergoeding, omdat werkgeefster bij de niet-verlenging naar autisme-indicatie verwees en daarmee verboden onderscheid bij einde dienstverband wordt vermoed.

Feiten

Werknemer is van 27 september 2024 tot 26 september 2025 bij werkgeefster in dienst geweest als schoonmaker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst was een loon van € 1.261 bruto per maand, exclusief 8% vakantiegeld, overeengekomen voor een arbeidsomvang van 20 uur per week. Kort vóór het einde van het dienstverband, op 27 augustus 2025, heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 2 september 2025 heeft werkgeefster hem meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Werknemer stelde dat werkgeefster ernstig verwijtbaar had gehandeld rondom zijn verzuim en dat bij het niet voortzetten van het dienstverband sprake was van discriminatie. Hij wees daarbij op een e-mail van werkgeefster van 2 september 2025, waarin volgens hem werd verwezen naar zijn autisme-indicatie. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en toekenning van een billijke vergoeding van € 24.824 bruto op grond van artikel 7:673 lid 9 sub a BW. Daarnaast verzoekt werknemer betaling van de transitievergoeding, een aanzegvergoeding wegens te late aanzegging, achterstallig loon op basis van de volgens hem werkelijke arbeidsomvang en nabetaling van loon over dagen die volgens hem ten onrechte als vakantiedagen waren aangemerkt. Werkgeefster betwist in elk geval de aanspraak op achterstallig loon wegens niet-uitbetaalde gewerkte uren, maar heeft de door werknemer gestelde resterende vakantie-uren niet betwist.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster aan werknemer een billijke vergoeding van € 5.000 moet betalen. Hoewel een werkgever in beginsel vrij is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet voort te zetten, wordt in dit geval vermoed dat de beslissing mede is ingegeven door verboden onderscheid in de zin van de Wet gelijke behandeling op grond van

handicap of chronische ziekte. Uit de e-mail van 2 september 2025 volgt dat werkgeefster bij de beslissing heeft gerefereerd aan de autisme-indicatie van werknemer. De kantonrechter stelt daarom vast dat bij de beëindiging sprake is geweest van discriminatie. Dat levert ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster op en rechtvaardigt een billijke vergoeding.

Bij de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter rekening met alle omstandigheden van het geval. Van belang zijn onder meer de relatief korte duur van het dienstverband, het uitgangspunt dat het dienstverband zonder het ernstig verwijtbaar handelen nog een jaar zou zijn voortgezet, de door werknemer gestelde inkomensschade en de aard van het verwijtbare handelen. Daarbij weegt de discriminatoire grondslag van de beëindiging verhogend mee. De gevorderde € 24.824 wordt echter niet volledig toegewezen. De kantonrechter acht € 5.000 passend. De afzonderlijke verklaring voor recht over ernstig verwijtbaar handelen wordt afgewezen wegens gebrek aan zelfstandig belang, omdat de billijke vergoeding al wordt toegekend.

Verder wijst de kantonrechter de transitievergoeding toe, omdat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgeefster niet is verlengd. Het toegekende bedrag bedraagt € 453,96 bruto. Ook de aanzegvergoeding wordt toegewezen, omdat werkgeefster uiterlijk op 26 augustus 2025 had moeten aanzeggen, maar dit pas op 2 september 2025 heeft gedaan. De vertraging bedraagt zeven dagen, zodat de aanzegvergoeding wordt vastgesteld op € 285,33 bruto. De vordering wegens achterstallig loon wordt grotendeels afgewezen. Volgens werknemer werkte hij feitelijk gemiddeld 38 uur per week in plaats van de overeengekomen 20 uur, maar uit de overgelegde loonstroken blijkt weliswaar dat hij meer uren heeft gewerkt, niet dat die uren onbetaald zijn gebleven. Werknemer heeft onvoldoende concreet gemaakt welke uren over welke periode niet zijn betaald. Ook de gestelde loonvordering over ziekte-dagen wordt niet gevolgd, omdat uit de getoonde eindafrekening juist blijkt dat de ziekte-uren zijn uitbetaald. Wel wijst de kantonrechter € 1.394,87 bruto toe voor niet-genoten vakantie-uren, omdat werkgeefster de gestelde resterende vakantie-uren niet heeft betwist.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:12655

Zaaknummer: 11988261 VZ VERZ 25-7044

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: J.C. Kottelman en F.Th.E. Rietbergen

Wetsartikelen: 7:668 lid 3 BW, 7:668 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding toegewezen. Wettelijke verhoging gematigd tot 30%.

Feiten

Werknemer is per 2 februari 2026 in dienst getreden bij werkgeefster. Partijen hebben een nulurenarbeidsovereenkomst gesloten. Na 17 april 2026 heeft werknemer zijn werkzaamheden gestaakt. Tot dat moment heeft werknemer 344 uur gewerkt. Werknemer heeft een deel van het loon contant ontvangen en het restant via een bancaire overschrijving. Een deel van het loon en de vergoeding voor verlofuren zijn onbetaald gebleven. Werkgeefster is gesommeerd achterstallig loon te voldoen, maar heeft niet gereageerd. Werknemer vordert, onder meer, achterstallig loon vermeerderd met de maximale wettelijke vergoeding. PMR stelt dat zij € 4.253,44 heeft betaald.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. In dit geval is voldoende gebleken dat werknemer een spoedeisend belang heeft bij de door hem gevorderde betaling. Partijen zijn het erover eens dat werknemer in totaal € 4.517,50 tegoed had voor de door hem gewerkte uren. Werknemer heeft in totaal € 3.253,44 ontvangen van PMR. Volgens PMR zou werknemer ook het restantbedrag van € 1.000 contant hebben ontvangen, maar dit heeft zij niet onderbouwd. PMR zal daarom worden veroordeeld tot betaling van € 1.274,06 als achterstallig loon. PMR heeft niet weersproken dat werknemer geen vergoeding heeft gekregen voor de niet-opgenomen verlofuren. De vordering tot betaling van € 507,15 bruto zal daarom worden toegewezen. PMR heeft erkend een deel van het loon te laat te hebben betaald, maar heeft daar geen reden voor gegeven. De wettelijke verhoging wordt vastgesteld op 30%. PMR wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:27839

Zaaknummer: K/4502/12294160

Rechters: mr. R.P.M.G. van den Boorn

Advocaten: P.H.J. Körver en J. Marges

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering gedeeltelijk toegewezen. Geen ruimte voor bewijsvoering ten aanzien van beweerdelijk contant betaald loon.

Feiten

Werknemer is per 2026 in dienst getreden bij werkgeefster. Partijen hebben een nulurenarbeidsovereenkomst gesloten. Na 23 februari 2026 heeft werknemer zijn werkzaamheden gestaakt. Tot dat moment heeft hij 111 uren voor werkgeefster gewerkt. Het loon en de vergoeding voor verlofuren zijn onbetaald gebleven. Werkgeefster is gesommeerd achterstallig loon te voldoen, maar heeft niet gereageerd. Werknemer vordert, onder meer, achterstallig loon vermeerderd met de maximale wettelijke vergoeding. Werkgeefster erkent dat zij een deel van het loon niet heeft betaald, maar stelt dat zij € 9.000 contant heeft betaald. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgeefster een toelichting gegeven op (een deel van) de door haar gedane loonbetaling. Ook heeft zij kwitanties meegenomen waaruit zou blijken welke bedragen zij contant heeft uitgetaald.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. In dit geval is voldoende gebleken dat werknemer een spoedeisend belang heeft bij de door hem gevorderde betaling. Werknemer betwist de door werkgeefster ingebrachte slecht leesbare en ongedateerde kwitanties te hebben ondertekend. Zolang niet vaststaat dat de handtekening op de kwitantie van werknemer is, heeft dit stuk geen bewijskracht (artikel 159 lid 2 Rv). In dat geval moet werkgeefster de echtheid van de handtekening bewijzen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgeefster de fysiek meegenomen kwitanties getoond. De voorzieningenrechter heeft werknemer en zijn gemachtigde de gelegenheid gegeven om samen met werkgeefster de kwitanties te onderzoeken. Dit onderzoek kon zowel plaatsvinden tijdens de mondelinge behandeling als in de schorsing daarvan. Werknemer heeft van die mogelijkheden geen gebruik gemaakt. Of werkgeefster al dan niet € 900 heeft betaald, kan niet anders worden vastgesteld dan door bewijsvoering van de echtheid van de op de kwitanties geplaatste handtekening. In een kort geding is echter geen plaats voor nadere bewijsvoering en daardoor is het ook niet voldoende aannemelijk dat een bodemrechter dit deel van vordering in een

gewone (bodem)procedure toewijst. Daarom zal de voorzieningenrechter de vordering tot betaling van het loon toewijzen tot het door werkgeefster erkende bedrag van € 486,71. Werkgeefster heeft erkend een deel van het loon te laat te hebben betaald, maar heeft daar geen reden voor gegeven. De wettelijke verhoging wordt vastgesteld op 30%. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:27841

Zaaknummer: 12294200 \ RL EXPL 26-14218

Rechters: mr. R.P.M.G. van den Boorn

Advocaten: J. Marges en P.H.J. Körver

Wetsartikelen: 159 lid 2 Rv en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering werknemer toegewezen. Dat restant verschuldigd loon contant is betaald is onvoldoende aannemelijk gemaakt.

Feiten

Werknemer is per 2 februari 2026 in dienst getreden bij PMR Diensten B.V. (hierna: PMR). Partijen hebben een nulurenarbeidsovereenkomst gesloten. Na 20 april 2026 heeft werknemer zijn werkzaamheden gestaakt. Tot dat moment heeft hij 393,5 uren voor PMR gewerkt. Werknemer heeft een deel van het loon contant ontvangen en het restant via een bancaire overschrijving. Een deel van het loon en de vergoeding voor verlofuren zijn onbetaald gebleven. Werkgeefster is gesommeerd achterstallig loon te voldoen, maar heeft niet gereageerd. Werknemer vordert, onder meer, achterstallig loon vermeerderd met de maximale wettelijke vergoeding. Partijen zijn het erover eens dat werknemer in totaal € 5.705,76 netto tegoed had voor de door hem gewerkte uren. PMR stelt dat zij € 4.246,74 daarvan heeft betaald en onderbouwt dit door overlegging van zes kwitanties van € 500 per stuk.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. In dit geval is voldoende gebleken dat werknemer een spoedeisend belang heeft bij de door hem gevorderde betaling. Werknemer heeft in totaal € 3.246,74 ontvangen van PMR. Volgens PMR zou werknemer ook het restantbedrag van € 1.000 contant hebben ontvangen, maar dit heeft zij niet onderbouwd. PMR zal daarom worden veroordeeld tot betaling van € 2.459,02 aan achterstallig loon. PMR heeft niet weersproken dat werknemer geen vergoeding heeft gekregen voor de niet-opgenomen verlofuren. De vordering tot betaling van € 579,39 bruto zal daarom worden toegewezen. Dit brengt de kantonrechter tot de conclusie dat PMR een bedrag van € 2.459,02 netto moet betalen wegens achterstallig loon. PMR heeft erkend een deel van het loon te laat te hebben betaald, maar heeft daar geen reden voor gegeven. De wettelijke verhoging wordt vastgesteld op 30%. PMR wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:27842

Zaaknummer: K/4502/12294232

Rechters: mr. R.P.M.G. van den Boorn

Advocaten: J. Marges en P.H.J. Körver

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering gedeeltelijk toegewezen. Geen ruimte voor bewijsvoering ten aanzien van beweerdelijk contant betaald loon.

Feiten

Werknemer is per 2026 in dienst getreden bij werkgeefster. Partijen hebben een nulurenarbeidsovereenkomst gesloten. Na 4 mei 2026 heeft werknemer zijn werkzaamheden gestaakt. Tot dat moment heeft hij 153 uren voor werkgeefster gewerkt. Het loon en de vergoeding voor verlofuren is onbetaald gebleven. Werkgeefster is gesommeerd achterstallig loon te voldoen, maar heeft niet gereageerd. Werknemer vordert, onder meer, achterstallig loon vermeerderd met de maximale wettelijke vergoeding. Werkgeefster erkent dat een deel van het loon niet is betaald, maar stelt dat zij € 1.000 contant heeft betaald. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgeefster een toelichting gegeven op (een deel van) de door haar gedane loonbetaling. Ook heeft zij kwitanties meegenomen waaruit zou blijken welke bedragen zij contant heeft uitbetaald.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. In dit geval is weliswaar voldoende gebleken dat werknemer een spoedeisend belang heeft bij de door hem gevorderde betaling. Werknemer betwist de door werkgeefster ingebrachte slecht leesbare en ongedateerde kwitanties van € 500 te hebben ondertekend. Zolang niet vaststaat dat de handtekening op de kwitantie van werknemer is, heeft dit stuk geen bewijskracht (artikel 159 lid 2 Rv). In dat geval moet werkgeefster de echtheid van de handtekening bewijzen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgeefster de fysiek meegenomen kwitanties getoond. De voorzieningenrechter heeft werknemer en zijn gemachtigde de gelegenheid gegeven om samen met werkgeefster de door haar fysiek meegenomen kwitanties te onderzoeken. Dit onderzoek kon zowel plaatsvinden tijdens de mondelinge behandeling als in de schorsing daarvan. Werknemer heeft van die mogelijkheden geen gebruik gemaakt. Of werkgeefster al dan niet € 1.000 heeft betaald, kan niet anders worden vastgesteld dan door bewijsvoering van de echtheid van de op de kwitanties geplaatste handtekening. In een kort geding is echter geen plaats voor nadere bewijsvoering en daardoor is het ook niet voldoende aannemelijk dat een bodemrechter dit

deel van vordering in een gewone (bodem)procedure toewijst. Daarom zal de voorzieningenrechter de vordering tot betaling van het loon en niet-opgenomen verlofuren toewijzen tot het door werkgeefster erkende bedrag van € 1.253,61. Werkgeefster heeft erkend een deel van het loon te laat te hebben betaald, maar heeft daar geen reden voor gegeven. De wettelijke verhoging wordt vastgesteld op 30%. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:27844

Zaaknummer: K/4502/12294111

Rechters: mr. R.P.M.G. van den Boorn

Advocaten: J. Marges en P.H.J. Körver

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Voldragen d-grond. Langdurig dienstverband buitendienstmedewerker faillissementen UWV na 35 jaar zowel horizontaal als verticaal verstoord, directe collega's ervaren een angstcultuur en mediation is niet mogelijk gebleken.

Feiten

Werknemer is per 7 januari 1991 in dienst getreden bij het Publiekrechtelijk Lichaam Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV) in de functie van buitendienstmedewerker faillissementen. In 2017 is het hele buitendienstteam in mediation geweest vanwege spanningen in de samenwerking. In februari 2024 ontstond een conflict tussen werknemer en een ander teamlid, over een dossier dat werknemer de collega verzocht op te pakken. Na het oplossen van het conflict heeft werknemer zich een aantal maanden ziekgemeld. UWV stelt dat samenwerking blijvend onmogelijk is geworden nu werknemer met het hele team in conflict is. Werknemer ontkent voorbeelden van collega's waardoor zij niet meer met hem om tafel willen. UWV heeft zich op meerdere lagen langdurig ingespannen, maar komt er niet uit. UWV verzoekt ontbinding op de e-grond. Werknemer verzoekt afwijzing van het ontbindingsverzoek, en voert aan dat UWV de mogelijkheid om de gerezen bezwaren weg te nemen niet heeft aangewend doordat de aanbevolen (groeps)mediation niet is doorgezet. Wordt de arbeidsovereenkomst toch ontbonden, dan verzoekt werknemer een billijke vergoeding van ca. € 683.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is toepasselijkheid van het opzegverbod tijdens ziekte niet (meer) in geschil, nu sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid. Om deze reden staat het wettelijk opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg aan de verzochte ontbinding. Er is sprake van een voldragen g-grond. Beide partijen hebben bevestigd dat er thans sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Sinds 30 oktober 2024 is er sprake van een impasse. Alle teamleden van het team van werknemer hebben toen aangegeven dat er sprake was van een probleem in de samenwerking. Uit correspondentie rond een mediation van 2017 volgt dat er ook toen sprake was van een ziekmelding door een

collega die niet meer met werknemer kon samenwerken. De kantonrechter ziet geen aanleiding te twifelen aan de inhoud van de verklaringen. Tijdens de behandeling heeft werknemer geen blijk gegeven van inzicht in zijn eigen handelen. De kantonrechter volgt werknemer niet in het standpunt dat er sprake is van een verkapte d-grond. In vrijwel iedere functie is samenwerken een competentie. Daar komt bij dat de wijze van communicatie maar een onderdeel is van de verwijten die UWV maakt aan werknemer. Aan UWV kan niet worden tegengeworpen dat het niet tot een mediation is gekomen nu de overige teamleden dit niet wilden. UWV kon hen immers niet dwingen of meer stimuleren dan het al heeft gedaan. Het gaat bovendien niet slechts om een horizontaal verstoorde arbeidsverhouding, ook met de leidinggevende en de eerstelijns HR-businesspartner zijn er botsingen geweest. In de periode van november 2025 tot mei 2026 hebben de gemachtigden van partijen veel met elkaar gesproken zonder enig resultaat. Dat werknemer ongelukkig is over de gang van zaken is begrijpelijk, zeker gezien de duur van zijn dienstverband bij UWV. Ook UWV heeft getracht om een goed ingewerkte, ervaren kracht niet zomaar te laten gaan. Toch moeten partijen op enig moment uit een ontstane impasse geraken en dat is ondanks alle gesprekken en pogingen daartoe niet gebeurd. De kantonrechter is met UWV van oordeel dat de mogelijkheden om de relatie te herstellen inmiddels zijn uitgeput. Inhoudelijke gesprekken over een andere functie binnen UWV hebben nooit plaatsgevonden, omdat werknemer zelf die gesprekken heeft afgehouden op de momenten dat herplaatsing ter sprake werd gebracht door UWV. Werknemer bleef vasthouden aan terugkeer in zijn eigen functie, die hij keer op keer *‘de mooiste baan binnen UWV’* noemde. Tegen die achtergrond is de kantonrechter van oordeel dat UWV zich voldoende heeft ingespannen om te pogen werknemer te herplaatsen. Ten overvloede ligt het, gelet op de duurzame en ernstige verstoring, niet langer voor de hand dat werknemer nog kan worden herplaatst in een andere functie en dat hoeft van UWV ook niet meer te worden verwacht. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en de transitievergoeding wordt toegewezen. Er wordt geen billijke vergoeding toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:12033

Zaaknummer: K/4102/12228523

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: C. Nekeman, J. Dietz en E. van Haasteren

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:67o BW en 7:671b lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging opzegging. Werkneemster zegt arbeidsovereenkomst op, waarna werkgeefster opzegt en de einddatum van de opzegtermijn eigenmachtig naar voren schuift. Opzegging tijdens werkgeefster is niet rechtsgeldig.

Feiten

Werkneemster is per 1 januari 2026 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van medewerkster bediening. De arbeidsovereenkomst was aangegaan voor twaalf maanden met een opzegtermijn van één maand. Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst kort na indiensttreding op 23 januari 2026 per e-mail opgezegd met inachtneming van de opzegtermijn. Werkgeefster reageerde met “Ik aanvaard je opzegging, je uitwerkperiode is tot vrijdag 29-01-2026. Contract wordt op 31 januari 2026 ontbonden. Succes met je verdere toekomst.” Werkneemster heeft zich op 29 januari 2026 ziekgemeld. Werkgeefster betaalde vervolgens het salaris over de maanden januari en februari 2026 niet. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag van 31 januari 2026 te vernietigen. Daarnaast verzoekt zij om betaling van het nettoloon en vakantiebijslag, een vergoeding voor niet-genoten snipperdagen en een deugdelijke bruto-nettospecificatie. De wettelijke verhoging wegens vertraging ex artikel 7:625 BW is niet gevorderd. Werkgeefster is niet verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om verweer te voeren. Uit de e-mail van werkgeefster volgt dat zij de arbeidsovereenkomst per 31 januari 2026 heeft opgezegd. In artikel 7:671 lid 1 BW is bepaald dat een werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig kan opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij er sprake is van een van de genoemde gevallen die zijn opgesomd onder a tot en met h. Daar is in dit geval geen sprake van, althans dat is niet gesteld of gebleken. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW door werkgeefster is opgezegd en het verzoek tot vernietiging van het met ingang van 31 januari 2026 gegeven ontslag wordt toegewezen. Werkneemster heeft recht op loon, omdat de opzegging wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst voortduurt tot en met 28

februari 2026. De loonvordering is toewijsbaar, zij het dat het salaris en het vakantiegeld van 8% wordt toegewezen over het netto-equivalent van het brutosalaris over deze maanden, € 1.950 netto per maand, nu de kantonrechter de vordering op deze wijze heeft begrepen. Ook de vergoeding voor niet-genoten snipperdagen en de gevorderde bruto-nettospecificatie worden toegewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:9854

Zaaknummer: 12169317 \ AZ VERZ 26-53

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: M.W. Kok

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 BW en 7:681 lid 1 sub a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever niet-ontvankelijk in verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomsten van twee zieke werknemers wier namen onder meer niet werden genoemd.

Feiten

Werkgever procedeerde in persoon en diende een verzoekschrift in tot ontbinding van de arbeidsovereenkomsten van twee zieke medewerkers. De personalia van de werknemers ontbraken in het verzoekschrift. De rechtbank verzocht werkgever onder meer het verzoekschrift aan te vullen met de namen van de werknemers. Bij brieven van 13 juli en 29 juli 2026 volgde een herhaald verzoek. Werkgever reageerde niet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Door het verzoekschrift niet aan te vullen heeft werkgever niet voldaan aan de wettelijke eisen aan een verzoekschrift. De kantonrechter kan het verzoek daardoor niet in behandeling nemen. Werkgever wordt niet-ontvankelijk verklaard. Voor een proceskostenveroordeling bestaat geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 04-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:8901

Zaaknummer: 12230969 \ AZ VERZ 26-37 (E)

Rechters: E.H.J.M. Swaanen

Wetsartikelen: 278 lid 1 Rv

RECHTSPRAAK

Manager heeft geen recht op hogere inschaling. Bij een functiewaardering gaat het om de inhoud van de functie zelf en niet om de persoon die de functie vervult en evenmin om diens taakopvatting.

Feiten

Werkneemster per 1 september 2011 in dienst getreden bij Metro Cash & Carry Nederland B.V. (hierna: Makro) en vervulde laatstelijk de functie van ‘manager services’. Zij is samen met de ‘manager sales’ en de ‘manager preparations’ lid van het managementteam van haar vestiging. De managementfuncties van het drietal (services, sales en preparations) zijn zogenoemde “*boven-cao functies*”. Dat houdt in dat de regels en de procedures die in de toepasselijke cao zijn opgenomen voor wat betreft de inschaling niet van toepassing zijn op deze functies. In 2023 heeft het moederbedrijf van Makro besloten om wereldwijd het functiewaarderingssysteem volgens de *Korn Ferry Hay*-methode te gaan gebruiken. Per 1 januari 2024 werd de functie manager services tot ongenoegen van werkneemster ingedeeld in schaal 14, terwijl de andere twee managementfuncties werden ingedeeld in schaal 15. Werkneemster maakte namens alle managers services in Nederland bezwaar, waarna een langdurig traject van gesprekken en toelichtingen volgde. Nadat de storemanagers in Nederland een toelichting hadden gegeven, hebben met uitzondering van werkneemster de managers services hun bezwaar ingetrokken. Korn Ferry toetste ten slotte op verzoek van Makro de weging en bevestigde de indeling in schaal 14. Werkneemster vordert in deze procedure een verklaring voor recht dat zij (met terugwerkende kracht) recht heeft op indeling in schaal 15.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werkgever heeft bij functiewaardering een ruime beoordelingsvrijheid. De rechterlijke toets van die waardering dient dan ook terughoudend te zijn. Het gaat er daarbij om of de werkgever in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen. Het standpunt van werkneemster dat het haar tot op heden niet duidelijk is welke functie-omschrijving door Makro is ingevoerd, kan de kantonrechter niet volgen nu de

functie-omschrijving als bijlage onderdeel uitmaakt van het evaluatierapport. De kantonrechter merkt op dat werknemster zich weliswaar verantwoordelijk voelt voor het op peil houden van de standen in de tanks, maar dat die verantwoordelijkheid feitelijk en contractueel bij de leverancier ligt. Het is dus niet zo dat de manager services financieel verantwoordelijk is voor 15% van de omzet. In de woorden van Makro is hier namelijk geen sprake van “*accountability*”. Een vergelijkbaar betoog over de voorraad in de winkel slaagt evenmin. Ook het feit dat de drie managementfuncties onder het oude systeem gelijkwaardig waren gewaardeerd, kan werknemster niet baten. Het verschil in schaal is namelijk goed te verklaren door onder meer de lagere opleidingsvereisten. Zo blijkt dat de functies manager sales en preparations een hbo-opleiding vereisen, terwijl de functie manager services met een mbo+-opleiding alsmede met kennis van en ervaring met Makroprocessen en -procedures ingevuld kan worden. Daarnaast scoort de functie manager services lager op de onderdelen ‘probleembehandeling’ en ‘verantwoordelijkheid’. Volgens de kantonrechter is er dan ook geen grond om tot het oordeel te komen dat Makro in alle redelijkheid de functie manager services niet op schaal 14 had mogen waarderen. De vorderingen worden afgewezen. Werknemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:5961

Zaaknummer: 12061518 \ CV EXPL 26-323

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.J.O.F. Rutten en J.W.A. Ringeling

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Door nieuwe werkgever gevorderde verklaring voor recht dat werknemer in dienst van oude werkgever is gebleven afgewezen; nieuwe werkgever is geen onmiddellijk betrokken persoon.

Feiten

Werknemer verricht sinds 2006 werkzaamheden in de functie van conciërge. Vanaf 1 augustus 2016 tot 1 oktober 2023 verrichtte hij de werkzaamheden in dienst van Genus Diensten B.V. (hierna: Genus). De school waar werknemer conciërge was, heeft de schoonmaakwerkzaamheden met ingang van 1 oktober 2023 uitbesteed aan De Facilitaire Partner Schoon B.V. (hierna: DFPS). DFPS heeft vanaf 20 mei 2024 Genus ingeschakeld om als onderaannemer schoonmaakwerkzaamheden te verrichten. Op 21 mei 2024 informeerde DFPS werknemer over de gewijzigde situatie en bood hem een alternatieve werkplek in de regio aan. Werknemer heeft dit aanbod geweigerd. Per 31 mei 2024 heeft DFPS de loonbetaling aan werknemer wegens werkweigering gestaakt. Op 10 februari 2025 heeft werknemer een kort geding tegen Genus en DFPS aanhangig gemaakt. Daarin stelde hij zich op het standpunt dat hij zijn werk op de school mocht blijven verrichten, omdat er op 20 mei 2024 sprake was van overgang van onderneming van DFPS naar Genus dan wel van contractovername door Genus in de zin van de cao schoonmaak- en glazenwassersbedrijf. De kantonrechter oordeelde voorshands dat er sprake is van een overgang van onderneming en dat alle rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en DFPS op 20 mei 2024 zijn overgegaan op Genus. Verder veroordeelde de kantonrechter Genus onder meer tot betaling aan werknemer van zijn salaris. Genus betoogt dat in het kortgedingvonnis ten onrechte is geoordeeld dat er sprake is van een overgang van onderneming. Daarvoor is vereist dat er een overgang is van een economische eenheid die haar identiteit heeft behouden. Daarvan is volgens Genus in dit geval geen sprake. Ook zou er geen contractovername in de zin van de cao hebben plaatsgevonden, omdat er geen sprake was van een heraanbesteding maar van onderaanneming. Werknemer zou daarom op 20 mei 2024 niet bij Genus in dienst zijn gekomen. Daarom vordert Genus een verklaring voor recht dat werknemer ook na 20 mei 2024 in dienst van DFPS is gebleven. Genus vordert een verklaring voor recht dat werknemer op en na 20 mei 2025 in dienst is gebleven van DFPS, een veroordeling van DFPS tot betaling

aan Genus van salaris en een veroordeling van DFPS in de proceskosten. DFPS concludeert tot niet-ontvankelijkheid.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De rechtsverhouding waarover Genus een verklaring voor recht vordert, is dus de (vermeende) arbeidsovereenkomst tussen DFPS en werknemer. Dit betekent dat de kantonrechter moet beoordelen of Genus onmiddellijk betrokken is bij die arbeidsovereenkomst. Genus is geen partij bij die overeenkomst. Bovendien vloeien uit de (vermeende) arbeidsovereenkomst tussen DFPS en werknemer geen rechten of verplichtingen voor Genus voort. Daarom is Genus niet onmiddellijk betrokken bij deze overeenkomst. Dit betekent dat Genus niet aan het vereiste van artikel 3:302 BW voldoet. De gevorderde verklaring voor recht zal dus worden afgewezen. De kantonrechter komt hierdoor niet toe aan de inhoudelijke beoordeling van de vordering; nu de verklaring voor recht is afgewezen kan deze niet ten grondslag worden gelegd aan de vorderingen van Genus tot betaling van de in het kortgedingvonnis aan werknemer toegewezen bedragen en tot betaling van de kosten voor de arbodienst. Genus wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:27570

Zaaknummer: K/4502/12086478

Rechters: J. van der Lee

Advocaten: J.M. Geerdes en mr. R.L.G. Odekerken

Wetsartikelen: 3:302 BW en 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is niet benadeeld na een melding op grond van de klokkenluiderswetgeving.

Feiten

Sinds 15 februari 2016 was werknemer in dienst bij UL TS B.V. (hierna: UL). UL test, inspecteert en certificeert nieuwe producten en mag certificaten afgeven voor verschillende soorten producten. Vanaf 2022 uitte werknemer meerdere malen zorgen over de wijze waarop UL de cybersecurity van Huawei-producten certificeerde. Op 20 juni 2023 deed werknemer hierover een interne melding via Ethics Point. Na de melding vonden verschillende gesprekken plaats over zijn loopbaan en mogelijke promotie, maar een nieuwe functie of promotie kwam niet tot stand. In gesprekken in 2022 en 2024 kreeg werknemer kritiek op zijn houding en samenwerking met collega's. Op 10 april 2024 is het definitieve onderzoeksrapport van het Ethics and Compliance team opgesteld. Per 1 mei 2024 heeft UL een deel van haar onderneming verkocht. Bij e-mail van 30 april 2024 heeft werknemer gevraagd naar de stand van zaken met betrekking tot een eventuele promotie. Op 30 juli 2024 heeft werknemer een terugkoppeling ontvangen van de Ethics Point over de melding. Voorts heeft het Ethics and Compliance-team, nadat werknemer had gevraagd om meer informatie en naar de uitkomst van het onderzoek en een debrief, aangegeven dat er sprake was van 'some irregularities'. Werknemer heeft daarop aangegeven dat hij vindt dat het gedrag van het management is veranderd ten opzichte van hem, dat hij geïsoleerd en aan de kant wordt gezet en dat men wraak op hem neemt. Daarop is geen reactie meer gevolgd. Op 7 oktober 2024 heeft werknemer contact opgenomen met het Huis voor Klokkenluiders (hierna: het HvK). Op 13 december 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld. Bij brief van 20 december 2024 heeft het HvK werknemer geïnformeerd dat het meent dat sprake is van een gerechtvaardigd vermoeden van een miststand in de zin van artikel 1 Wbk. Op 30 januari 2025 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 maart 2025. De kantonrechter heeft geoordeeld dat van benadeling in de zin van de Wbk en ernstig verwijtbaar handelen door UL geen sprake is en heeft de verzoeken van werknemer om toekenning van een transitievergoeding en schadevergoeding afgewezen. Hier komt werknemer in hoger beroep tegen op.

Oordeel

Het hof oordeelt dat er geen sprake is van benadeling in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat hij een toegezegde of vrijwel zekere promotie is misgelopen. Ook de kritiek op zijn functioneren, het niet toewijzen van bepaalde werkzaamheden en het beperken van zijn inzet vormen geen benadeling. Evenmin is gebleken dat deze omstandigheden verband hielden met zijn melding. Het hof merkt wel op dat UL (via het Ethics Point) werknemer beter op de hoogte had kunnen houden over de voortgang van de melding. Van dreiging met ontslag, als bedoeld in artikel 17da lid 1 sub a jo. lid 2 Wbk en daarmee van benadeling, is geen sprake. De conclusie luidt dat er, ook wanneer het hof alle door werknemer aangevoerde omstandigheden gezamenlijk bij zijn beoordeling betreft, geen sprake is van benadeling in de zin van de Wbk. Gelet hierop alsmede dat er ook geen sprake is geweest van schending van goed werkgeverschap, bestaat er geen grond om UL tot betaling van de verzochte schadevergoeding te veroordelen. Aangezien werknemer de arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd en niet is gebleken dat UL ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, komt hem geen transitievergoeding toe.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2742

Zaaknummer: 200.362.014/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, G.C. Boot en M. Kullmann

Advocaten: J.M.C. Wessels en W.M. Engelsman

Wetsartikelen: 1 Wbk en 17e Wbk

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvorderingen werkneemster toegewezen, voldoende aannemelijk dat gelet op verrichten werkzaamheden, loonbetalingen en instructies sprake is van een verlengde arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is tussen 1 oktober en 31 december 2025 in dienst geweest bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van eventmedewerkster en managementondersteuning. Werkneemster stelt dat een aansluitende arbeidsovereenkomst tot en met 30 september 2026 is gesloten. Zij vordert, onder meer, achterstallig loon. Werkgeefster stelt dat het contract niet verlengd is maar dat werkneemster bij een andere vennootschap in dienst is getreden.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. In de aard van de vordering, een loonvordering, ligt het spoedeisend belang besloten. Nu werkgeefster het bestaan van een arbeidsovereenkomst heeft betwist, is het aan werkneemster om dit bestaan aannemelijk te maken. De ingebrachte arbeidsovereenkomst is niet ondertekend door werkgeefster. Dat de door werkgeefster aan werkneemster betaalde bedragen (van variërende omvang) leningen betreffen, is op geen enkele wijze aangetoond. Die terminologie is niet gebruikt, er is geen overeenkomst verstrekt en niet is duidelijk gemaakt waarom werkgeefster een ex-werkneemster een lening zou verstrekken. Er is sprake geweest van loon. Uit appverkeer volgt dat werkneemster als werknemer werd beschouwd door de directeur van werkgeefster. Uit de berichtenwisseling volgt naar het oordeel van de voorzieningenrechter voldoende dat werkneemster werkzaamheden heeft verricht. Nadat werkneemster zich in april 2026 ziek heeft gemeld, heeft werkgeefster zich druk gemaakt over het feit dat werkneemster wel bij een andere werkgever aan het werk bleef. Het feit dat werkgeefster hier verbolgen over was, strookt niet met de stelling dat er geen arbeidsovereenkomst bestaat. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter is uit de betalingen die werkgeefster aan werkneemster heeft verricht, het toesturen van een arbeidscontract, het appverkeer over het werk, en het feit dat werkgeefster er verbolgen over was dat werkneemster wel bij haar andere werkgever bleef

werken terwijl zij zich bij werkgeefster had ziekgemeld, voldoende aannemelijk geworden dat het dienstverband tussen partijen met ingang van 1 januari 2026 met negen maanden is verlengd. De op dit dienstverband gebaseerde loonvorderingen komen de voorzieningenrechter niet onrechtmatig voor en zijn daarom in kort geding toewijsbaar. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:10118

Zaaknummer: 12320712 \ CV EXPL 26-3920

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: mr. A.J.M. Ploegman

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Opzegging wordt vernietigd en werkneemster moet worden toegelaten tot de werkzaamheden met doorbetaling van het loon.

Feiten

Werkneemster is vanaf 29 januari 2026 bij Deiq B.V. in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een salaris van € 2.300 bruto per maand. Op 15 april 2026 heeft Deiq de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren opgezegd met ingang van 10 mei 2026. Werkneemster heeft na 10 mei 2026 geen loon meer ontvangen. Zij verzoekt de kantonrechter om de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen, vast te stellen dat de arbeidsovereenkomst onafgebroken heeft voortgeduurd en Deiq te veroordelen haar weer toe te laten tot haar werkzaamheden en vanaf 10 mei 2026 loon te betalen. Deiq heeft ondanks een deugdelijke oproeping geen verweerschrift ingediend en is niet verschenen op de mondelinge behandeling.

Oordeel

Omdat Deiq geen verweer heeft gevoerd moet worden uitgegaan van de juistheid van de feiten die werkneemster aan haar verzoek ten grondslag heeft gelegd. Daaruit blijkt dat Deiq de arbeidsovereenkomst op 15 april 2026 zonder gegronde reden heeft opgezegd, terwijl werkneemster een bepaaldetijdcontract had tot 28 januari 2027. Deiq kan de arbeidsovereenkomst niet zonder geldige reden tussentijds opzeggen. De kantonrechter oordeelt daarom dat de opzegging niet rechtsgeldig is. Het verzoek om de opzegging te vernietigen en vast te stellen dat de arbeidsovereenkomst na 10 mei 2026 voortduurt, wordt toegewezen. Ook de verzochte wedertewerkstelling op straffe van een dwangsom wordt toegewezen. Ook heeft werkneemster recht op loon, omdat de opzegging wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6429

Zaaknummer: 12291110 \ ME VERZ 26-86

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: J.E. Jalandoni

Wetsartikelen: 7:670 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Rechtsgeldige opzegging van arbeidsovereenkomst door werknemer? Vordering tot wedertewerkstelling toegewezen.

Feiten

Werknemer was vanaf 15 oktober 2023 als uitzendkracht werkzaam voor werkgever en is sinds 1 april 2024 in dienst bij werkgever. Hij heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en zijn laatstverdiende brutosalaris is € 3.453,31 exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Op 3 september 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Een maand eerder, op 1 augustus 2025, heeft er een incident plaatsgevonden, waarna werknemer op non-actief is gesteld. Na dit incident is werknemer in augustus gedurende drie weken opgenomen geweest bij de GGZ. Tijdens het re-integratietraject ontstonden er spanningen tussen werkgever en werknemer. Op vrijdag 21 november 2025 stuurde werknemer een e-mail met de mededeling dat hij zijn ontslag indiende. Op maandag 24 november 2025 bevestigde werkgever de opzegging, met als laatste werkdag 31 december 2025. Nog diezelfde dag trok werknemer zijn ontslag weer in. Werkgever stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd door de opzegging van werknemer. Werknemer vordert onder meer nakoming arbeidsovereenkomst, wedertewerkstelling, terbeschikkingstelling bedrijfsauto en achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst door een werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist, die erop is gericht de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De e-mail waarin werknemer zijn ontslag indiende is in principe duidelijk. Gelet op de context waarin deze e-mail is gestuurd is de kantonrechter voorlopig van oordeel dat er in dit geval echter een onderzoeksplicht rust op werkgever, om na te gaan of werknemer zijn arbeidsovereenkomst echt wilde opzeggen. Ook geldt een verplichting om werknemer voor te lichten over de gevolgen van die opzegging. Werknemer was op het moment van opzegging ziekgemeld, had een recente psychiatrische opname achter de rug en vertoonde gedrag dat wees op een kwetsbare psychische toestand. De HR Business Partner van werkgever maakte zich ernstige zorgen over werknemers mentale toestand en

meldde aan diens begeleider dat hij bang was dat de werknemer dingen zou doen waar hij later spijt van zou krijgen. Onder die omstandigheden had werkgever moeten onderzoeken of werknemer werkelijk ontslag wilde nemen. Werkgever mag naar het oordeel van de kantonrechter onder deze omstandigheden er niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat er sprake is van een rechtsgeldige opzegging. De vorderingen van werknemer worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:9679

Zaaknummer: 12285244 \ KK EXPL 26-403

Rechters: M. Wiltjer

Advocaten: C.A. Fokker en K.C. Bemelmans

Wetsartikelen: 6:96 BW, 7:690 BW en 7:670 BW

RECHTSPRAAK

Partijen zijn verdeeld over de vraag of de tussen hen gesloten overeenkomst aangemerkt dient te worden als een uitzendovereenkomst of als een payrollovereenkomst. Klachtplicht.

Feiten

Eiser is per 15 november 2021 in dienst getreden bij Soldij Payrolling B.V. (hierna: Soldij) in de functie van chauffeur voor de duur van 26 weken. In de arbeidsovereenkomst staat vermeld dat Soldij hem ter beschikking zal stellen aan een of meer inleners en dat de overeenkomst die aldus tot stand komt, wordt verricht conform het bepaalde in artikel 7:290 BW. Verder is bepaald dat de NBBU-cao van toepassing is. De arbeidsovereenkomst is vervolgens vijfmaal verlengd. Hij werkte feitelijk steeds voor dezelfde opdrachtgever. Op 8 januari 2024 is eiser uitgevallen voor zijn werk als chauffeur en met ingang van 5 januari 2026 is aan hem een WIA-uitkering toegekend. In de eindevaluatie van 15 september 2025 is vermeld dat eiser vijf jaar niet beroepsmatig mag chauffeurs. Hij dient begeleid te worden naar ander werk waarbij hij niet beroepsmatig hoeft te chauffeurs. Soldij heeft vanaf 12 mei 2024 de loonbetaling tijdens ziekte voortgezet tot het bereiken van het einde van de wachttijd van 104 weken. Eiser stelt dat sprake is van een payrollovereenkomst en niet van een uitzendovereenkomst. Daarom meent hij recht te hebben op toepassing van de Cao Beroepsgoederenvervoer (BGV), hogere loonbetalingen en een andere pensioenregeling. Eiser vordert achterstallig loon en uitbetaling van openstaande verlofuren. Soldij voert verweer. Soldij voert onder meer aan dat artikel 16 BGV-cao niet van toepassing is gelet op het bepaalde in artikel 9 BGV-cao en voorzover wel van toepassing, eiser niet voldoet aan de voorwaarden die gesteld worden om in het tweede ziektejaar 100% van het loon door te betalen. Tevens stelt Soldij dat eiser ten aanzien van alle vorderingen niet heeft voldaan aan zijn klachtplicht ex artikel 6:89 BW.

Oordeel

Klachtplicht

Het verweer met betrekking tot de klachtplicht wordt gepasseerd. De kantonrechter is niet alleen van oordeel dat dit verweer eerst tijdens de mondelinge behandeling wordt gevoerd en

derhalve tardief is, ook inhoudelijk kan dit verweer niet slagen. Soldij stelt dan wel dat eiser wist dan wel redelijkerwijs had kunnen weten dat hij te laag was ingeschaald nu dat in de BGV-cao vermeld staat, maar hoe eiser had kunnen weten dat de beloning conform die cao had dienen te geschieden, stelt Soldij niet.

Uitzendovereenkomst of payrollovereenkomst

De kantonrechter stelt op basis van de standpunten van partijen vast dat de (schriftelijke) overeenkomst tussen Soldij en eiser in ieder geval kwalificeert als een uitzendovereenkomst. De vraag is of de uitzendovereenkomst tussen partijen ook – specifiek – kwalificeert als een payrollovereenkomst. De onderscheidende elementen tussen een uitzendovereenkomst en een payrollovereenkomst zijn de allocatiefunctie die Soldij al dan niet heeft vervuld ten aanzien van de totstandkoming van de werkverhouding tussen eiser en inlener en de beantwoording van de vraag of tussen Soldij en de inlener is afgesproken dat eiser door Soldij niet zonder toestemming van inlener aan een andere partij dan inlener ter beschikking kan worden gesteld. Tijdens de mondelinge behandeling is van de zijde van Soldij verklaard dat er een op schrift gestelde overeenkomst van opdracht tussen Soldij en inlener is. De kantonrechter beveelt daarom Soldij om deze overeenkomst van opdracht in het geding te brengen. Een beslissing op dit punt wordt aangehouden. De verklaringen voor recht, zoals eiser heeft gevorderd, hangt nauw samen met de discussie payrollovereenkomst óf uitzendovereenkomst. Ook op dit punt kan de kantonrechter daarom op dit moment nog geen beslissing nemen. Partijen kunnen zich bij akte uitlaten over welke arbeidsvoorwaarden (uitgezonderd pensioen) van kracht waren voor het personeel van inlener vanaf 15 november 2021 tot heden. Ook voor de beantwoording van de vraag waar eiser recht op heeft ten aanzien van pensioen, is er een nauwe samenhang met de discussie payrollovereenkomst óf uitzendovereenkomst. De vordering met betrekking tot betaling van achterstallig loon wordt toegewezen omdat daarover tussen partijen geen discussie meer bestaat. De vordering met betrekking tot aanvulling van het loon tijdens ziekte wordt afgewezen. De kantonrechter oordeelt dat eiser niet voldoet aan de voorwaarden daarvan, onder meer omdat hij geen vereiste aanvullende zorgverzekering had afgesloten. Partijen zijn het eens over uitbetaling van 312,86 verlofuren.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5713

Zaaknummer: 12025073 \ CV EXPL 25-372

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: R.M.J. Schoonbrood en M.C.E. Klunder

Wetsartikelen: 6:89 BW, 7:690 BW en 22 lid Rv

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege het laten verrichten van werkzaamheden zonder geldige arbeidsovereenkomst, onjuiste urenverwerking en het opnieuw in dienst nemen van een eerder op staande voet ontslagen medewerker.

Feiten

Werkneemster is sinds 29 oktober 2021 in dienst bij Asito Personeelsdiensten B.V. (hierna Asito) tegen een loon van € 25,72 bruto per uur. Volgens Asito had werkneemster meerdere waarschuwingen ontvangen. Zij had meerdere medewerkers laten werken zonder correct afgeronde arbeidsovereenkomst of registratie (ID-check). Ook had zij uren van een medewerker via het salaris van een andere medewerker verwerkt. Vervolgens had zij een eerder op staande voet ontslagen medewerker opnieuw in dienst genomen. Op 21 april 2026 heeft Asito schriftelijk het ontslag op staande voet ingeroepen. Werkneemster verzoekt haar een billijke vergoeding toe te kennen en verzoekt tevens Asito te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Asito de meeste verwijten aan het adres van werkneemster voldoende heeft bewezen. Werkneemster was al expliciet meerdere keren gewaarschuwd dat dergelijke verwijten c.q. overtredingen niet meer zouden worden geaccepteerd. Een beroep van werkneemster op de werkdruk is naar het oordeel van de kantonrechter geen rechtvaardiging voor het negeren van bepaalde procedures. Het ontslag op staande voet houdt stand. Ook oordeelde de kantonrechter dat het ontslag op staande voet tijdig was gegeven. Na signalen van incidenten heeft werkgever een onderzoek ingesteld, waarbij werkneemster is gehoord. Werkgever heeft vervolgens voortvarend gehandeld met betrekking tot het voornemen tot het ontslag op staande voet. Omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven heeft werkneemster geen recht op een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5719

Zaaknummer: 12280413 \ EJ VERZ 26-115

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: R. de Rijk en M.E. Kikkert

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

RECHTSPRAAK

Vordering achterstallig loon en andere vergoedingen. Fout in het verzoekschrift wordt door de kantonrechter aangepast.

Feiten

Werkneemster is op 28 maart 2023 voor bepaalde tijd van een jaar bij werkgever in dienst getreden als ambulant begeleider. In 2024 en 2025 is haar arbeidsovereenkomst telkens met een jaar verlengd. Op 1 augustus 2025 heeft zij zich ziekgemeld. Het oorspronkelijke advies van de bedrijfsarts was om mediation in te schakelen. Nadat een nieuwe bedrijfsarts op 3 februari 2026 met werkneemster had gesproken, was het oordeel dat werkneemster 3 keer 3,5 uur per week kon werken. Werkgever heeft haar vervolgens op 4 februari 2026 opgeroepen om te komen werken en op 5 februari 2026 een loonstop opgelegd, toen werkneemster dat weigerde. Op 12 februari 2026 heeft werkgever het einde van het dienstverband aangezegd tegen 27 maart 2026. Werkneemster stelt dat werkgever haar nog loon en andere vergoedingen verschuldigd is. Werkgever stelt dat werkneemster de verkeerde partij heeft aangesproken.

Oordeel

Ontvankelijkheid: verkeerde rechtspersoon aangesproken

Werkneemster had in haar verzoekschrift aanvankelijk de verkeerde rechtspersoon aangesproken. De kantonrechter vond dat begrijpelijk, omdat verschillende ondernemingen dezelfde handelsnaam, hetzelfde adres en dezelfde leiding hadden. Daardoor kon zij redelijkerwijs twijfelen wie juridisch haar werkgever was. De kantonrechter herstelde de tenaamstelling in het verzoekschrift en is overgegaan tot inhoudelijke behandeling van de zaak.

Transitievergoeding, niet genoten vakantiedagen en wettelijke verhoging

Werkneemster stelt dat werkgever de transitievergoeding is verschuldigd wegens het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Werkgever stelt geen transitievergoeding verschuldigd te zijn, omdat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door herhaaldelijk redelijke voorschriften over haar re-integratie niet op te volgen. De

kantonrechter volgt de stelling van werkgever niet. Werkneemster had volgens de kantonrechter deugdelijke gronden om te twijfelen aan het advies van de nieuwe bedrijfsarts en had daarom onmiddellijk een second opinion gevraagd. Weliswaar mocht werkgever uitgaan van het laatste advies van de bedrijfsarts en was werkneemster in beginsel gehouden om mee te werken aan haar re-integratie, maar onder deze omstandigheden is de weigering om te komen werken niet ernstig verwijtbaar. Werkneemster wil verder dat werkgever haar de wettelijke verhoging betaalt over de loonwaarde van haar niet genoten vakantie-uren. Daarnaast wil zij dat werkgever haar de vakantiebijslag van 8% en eindejaarsuitkering van 8,33% daarover uitbetaalt, vermeerderd met de wettelijke verhoging. Ook die verzoeken worden toegewezen. Werkgever moet op straffe van een dwangsom binnen vijf dagen correcte loon- en betaalspecificaties verstrekken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6598

Zaaknummer: 12291824 \ UE VERZ 26-287

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: S.B. de Jong en T. van Liempd

Wetsartikelen: 3:303 BW, 7:625 BW, 7:641 BW, 7:655 BW, 7:673 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Partijen hebben veelvuldig met elkaar gesproken en gecorrespondeerd over de inhoud en uitvoering van de werkzaamheden van werkneemster in haar nieuwe team, zonder dat dit tot een oplossing of toenadering heeft geleid. Kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is sinds 17 oktober 2022 in dienst bij de vereniging BumaStemra. BumaStemra is een vereniging die vergoedingen regelt voor het gebruik van muziek. Op 14 oktober 2024 heeft, op een teamdag, een incident plaatsgevonden tussen werkneemster en een directe collega. Dit resulteerde erin dat beiden schreeuwend tegenover elkaar stonden en collega's de situatie moesten de-escaleren. Daarna hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden met werkneemster, de directe collega en de (toenmalige) leidinggevende. Op 29 januari 2025 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. In de maand februari 2025 heeft mediation tussen partijen plaatsgevonden. Deze is afgesloten zonder oplossing. Terwijl werkneemster arbeidsongeschikt was, vond binnen BumaStemra een wijziging van de organisatiestructuur plaats. Als gevolg daarvan kwam de functie van werkneemster te vervallen en werd zij overgeplaatst naar een nieuw team. Dit team had een andere leidinggevende. Op 19 januari 2026 is werkneemster volledig hersteld gemeld. Nadien zijn diverse gesprekken gevoerd tussen werkneemster, haar nieuwe leidinggevende en de HR-adviseur over de functie en de wijziging van een deel van het takenpakket. In dat kader is werkneemster gevraagd een plaatsingsbrief te ondertekenen. Werkneemster bleef gedurende deze gesprekken en de correspondentie die daarna plaatsvond telkens aangegeven dat zij haar generieke functieprofiel onduidelijk vond. Op 27 februari 2026 heeft werkneemster aan haar nieuwe leidinggevende, HR en de CEO van BumaStemra aangegeven dat zij de plaatsingsbrief niet ging ondertekenen. BumaStemra heeft werkneemster vervolgens medegedeeld dat volgens haar sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie en heeft opnieuw mediation voorgesteld. Vervolgens hebben (de gemachtigden van) partijen bijna twee maanden gediscussieerd over het onderwerp van de mediation. BumaStemra wilde het alleen hebben

over de inhoud van de functie. Werkneemster wilde het ook over de situatie met haar voormalig leidinggevende hebben en de gevolgen die dit voor haar en haar werkomgeving had. Tegen deze laatste leidinggevende had werkneemster inmiddels ook een klacht ingediend. Op 13 mei 2026 heeft werkneemster zich opnieuw ziekgemeld. Op 22 juni 2026 heeft een extern onderzoeksbureau, Unravelling, geoordeeld dat de vier klachten van werkneemster tegen haar voormalig leidinggevende niet-ontvankelijk zijn. In onderhavige procedure verzoekt BumaStemra de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hebben veelvuldig met elkaar gesproken en gecorrespondeerd over de inhoud en uitvoering van de werkzaamheden van werkneemster in haar nieuwe team, zonder dat dit tot een oplossing of toenadering heeft geleid. De kantonrechter volgt BumaStemra in het standpunt dat zij zich steeds heeft ingespannen om tot een werkbaar situatie te komen. BumaStemra heeft immers in meerdere gesprekken, e-mails en brieven de functie van werkneemster bij het nieuwe team nader toegelicht en haar taken nader geconcretiseerd. Ook heeft zij in het kader van de zorgen van werkneemster over werkdruk en overbelasting meerdere toezeggingen gedaan. De standpunten van partijen zijn daarentegen in toenemende mate verhard, terwijl de dagelijks samenwerking steeds moeilijker verliep. BumaStemra heeft zich daarnaast voor herstel van de arbeidsverhouding ingezet. Zij heeft tot 23 april 2026 met werkneemster over het onderwerp van de mediation gediscussieerd, en heeft er uiteindelijk op uitdrukkelijk verzoek van werkneemster mee ingestemd dat ook de klacht tegen de voormalig leidinggevende en de gevolgen die dat voor haar en haar werkomgeving had besproken werd. Bovendien heeft de CEO van BumaStemra in mei 2026 nog een ultieme poging gedaan om tot een constructief gesprek met werkneemster te komen. Werkneemster heeft ter zitting meegedeeld dat zij in de toekomst weer bij BumaStemra aan het werk zou kunnen gaan, als BumaStemra (al dan niet schriftelijke) garanties geeft ter zake van een veilige werkomgeving waarbij zij doelt op het incident in 2024. De kantonrechter heeft in dat kader waargenomen dat de hele gang van zaken werkneemster nog steeds veel doet. Dit heeft echter niet tot gevolg dat het incident aanleiding geeft tot het verstrekken van garanties door BumaStemra. Dat BumaStemra zich vanaf dat moment onzorgvuldig en onheus jegens werkneemster is gaan opstellen, is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gebleken. Verder blijkt dat BumaStemra de gang van zaken serieus heeft genomen. Er zijn meerdere gesprekken gevoerd met HR-vertegenwoordigers en de vertrouwenspersoon. Ook is gekozen voor een mediationtraject tussen werkneemster en de voormalig leidinggevende. Ten slotte heeft BumaStemra werkneemster in 2026 de gelegenheid gegeven om haar klachten uit 2024 aan de

klachtencommissie voor te leggen, hoewel de termijn voor indiening ruimschoots was overschreden. Dit brengt de kantonrechter tot het oordeel dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Omdat werkneemster op dit moment ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid wegens ziekte, is in beginsel sprake van een opzegverbod. Dit opzegverbod staat echter niet aan ontbinding in de weg, omdat de ontbinding wegens een verstoorde arbeidshouding geen verband houdt met de ziekte van werkneemster. Gelet op de ernst van de verstoring ligt herplaatsing van werkneemster binnen de organisatie van BumaStemra bovendien niet in de rede. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden tegen 1 november 2026. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding, maar niet op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:12034

Zaaknummer: K/4102/12265824

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: S. van Ketel en mr. D.B. Bosman

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

RECHTSPRAAK

Australische moedervereniging heeft vanwege kostenreductie de diensten die door de Nederlandse vereniging werden uitgeoefend verplaatst naar Maleisië. Ontbindingsverzoek wegens bedrijfseconomische redenen toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van software-engineer. Werkgeefster heeft op 1 oktober 2025 het UWV verzocht om toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van bedrijfseconomische redenen, te weten organisatorische veranderingen. Het UWV heeft de gevraagde toestemming op 13 maart 2026 geweigerd omdat het UWV het niet aannemelijk acht dat het niet mogelijk zou zijn om werknemer te herplaatsen. Werkgeefster heeft vervolgens de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer alsnog te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat een aantal arbeidsplaatsen binnen haar onderneming dienen te vervallen. Het Australische moederbedrijf van de groep heeft ervoor gekozen de software-engineering te centraliseren in een klein expertteam in Australië, dat gebruikt maakt van kunstmatige intelligentie (AI) voor het opstellen van implementatieplannen. In Maleisië is een shared service center opgericht en alle werkzaamheden van de software-engineers binnen werkgeefster zijn vanwege kostenreductie overgedragen naar de Maleisische entiteit binnen de groep. Doordat de Australische moedervereniging geen gebruik meer zal maken van software-engineering in Nederland, is ervoor gekozen de hele functiegroep van software-engineers binnen werkgeefster te laten vervallen en zijn de werknemers in deze functie, onder wie ook werknemer, boventallig verklaard. Omdat alle arbeidsplaatsen binnen de functiegroep zijn komen te vervallen, is het vaststellen van een ontslagvolgorde niet aan de orde. Uiteraard staat het voorgaande er niet aan in de weg dat werkgeefster de plicht heeft zich in te spannen om de werknemers die binnen voornoemde functiegroep voor ontslag in aanmerking komen, te herplaatsen op een

andere functie. In dat kader komt de kantonrechter tot de conclusie dat er geen herplaatsingsmogelijkheden voor werknemer waren. Werknemer heeft zelf afwijzend gereageerd op vacatures bij het software-engineering team in Maleisië. Ten aanzien van andere functies heeft werkgeefster telkens aangegeven waarom deze niet passend zijn. Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, heeft werknemer recht op een transitievergoeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6643

Zaaknummer: 12232411 \ UE VERZ 26-212

Rechters: D.A. van Steenbeek en I.L. Rijnbout

Advocaten: F.A.M. ten Broeke, P.E.M. Kusters en J. Beelen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW

RECHTSPRAAK

Anders dan de kantonrechter oordeelt het hof ten aanzien van de afspraak over thuiswerken vanuit Ecuador dat er geen sprake is van een arbeidsvoorwaarde dan wel verworven recht.

Feiten

Werknemer is op 26 februari 2018 bij Achmea Interne Diensten N.V. (hierna: 'Achmea') in dienst getreden. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werknemer de overeengekomen werkzaamheden verricht vanuit Zwolle. Later is de standplaats gewijzigd in Apeldoorn. In de zomer van 2019 blijken de partner en kinderen van werknemer niet goed te kunnen wennen in Nederland en gaan zij om die reden in januari 2020 terug naar Ecuador waar zij tot 2006 hebben gewoond. In juli 2020 vertrekt ook werknemer naar Ecuador op basis van met Achmea gemaakte afspraken over thuiswerken vanuit Ecuador voor de duur van 12 maanden. De afspraken zijn neergelegd in een door Achmea opgesteld document, gedateerd 26 maart 2020. De afspraak was dat hij na ongeveer twee maanden zou terugkomen, dus in september 2020 en dat hij daarna vanaf oktober 2020 nog drie maanden vanuit Ecuador zou werken. Als gevolg van reisbeperkingen door COVID-19 is hij, in afwijking van die afspraken, pas in oktober 2021 voor het eerst naar Nederland teruggekomen. Daarna is stilzwijgend een gedragslijn ontstaan waarbij werknemer in de jaren 2022, 2023 en 2024 zeven weken vanuit Nederland heeft gewerkt. Op 5 december 2024 laat Achmea werknemer weten dat zij niet langer wil meewerken aan het werken in Ecuador en dat zijn verblijf daar moet worden afgebouwd. In mei 2025 doet Achmea een voorstel voor een overgangsregeling die onder meer inhoudt dat werknemer vanaf 1 februari 2027 zijn werkzaamheden weer in Nederland zal moeten verrichten.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Met werknemer is het hof van oordeel dat het op de weg van Achmea, een grote organisatie met een professionele HR-afdeling, had gelegen duidelijker aan te geven, zowel mondeling als schriftelijk, dat er sprake was van een tijdelijke situatie. Het hof kan echter de stap naar de conclusie dat daarmee sprake is van een arbeidsvoorwaarde, inhoudende dat werknemer tot zijn pensioen vanuit Ecuador voor Achmea mag blijven

werken, niet zetten. Het hof is voorts van oordeel dat er onvoldoende feiten en omstandigheden zijn aangevoerd op grond waarvan werknemer er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat hij zijn werkzaamheden voor Achmea permanent vanuit Ecuador mocht verrichten. Dat er sprake is van een verworven recht dan wel arbeidsvoorwaarde is aldus niet komen vast te staan. Dit oordeel brengt mee dat het hof niet toekomt aan de vraag of Achmea gerechtigd was dit verworven recht te wijzigen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5851

Zaaknummer: 200.372.021

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.E.F. Hillen en R.J.A. Dil

Advocaten: mr. D.A. Kuiper, N.G.D. van Doorn, G.H.R. van Eldik en A.B. Abeln

Wetsartikelen: 21 Brussel I bis en 8 Rome I Verordening

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. De verstoring is mede veroorzaakt door de uitgebleven bereidheid van werkneemster om verder te praten en reflecteren over de klachten die er ook over haar functioneren waren.

Feiten

Op 1 april 2016 is werkneemster bij werkgever in dienst getreden en met ingang van 1 januari 2023 werkte zij als regiomanager in de regio Brabant-Zeeland binnen cluster JW&O. Begin 2025 heeft werkgever klachten ontvangen vanuit regio Zeeland van medewerkers over een manager aan wie werkneemster leiding aan gaf. De klachten zagen daarbij ook op werkneemster zelf; medewerkers uit Zeeland vonden haar niet benaderbaar. Op 12 maart 2025 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, de HR-adviseur en leidinggevende X over de klachten. Op 24 maart 2025 was er een vervolggesprek gepland tussen leidinggevende X en werkneemster. Werkneemster heeft zich ziek gemeld. Op 26 maart 2025 is werkneemster gezien door de bedrijfsarts. Die oordeelt dat werkneemster is uitgevallen als gevolg van (een opstapeling van) werkgerelateerde zaken en er sprake is van een conflictsituatie. Er heeft een aantal maanden mediation plaatsgevonden. Die mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Op 4 september 2025 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat de verstoorde arbeidsrelatie een belemmering vormt voor daadwerkelijke re-integratie en dat mediation tot herstel van de werkrelatie volkomen is uitgeput. Op 21 oktober 2025 heeft werkneemster een gesprek gehad, waarin is medegedeeld dat terugkeer in de functie van regiomanager niet mogelijk is vanwege de verstoorde arbeidsrelatie met leidinggevend X en Y en dat gezocht zal worden naar passende werkzaamheden buiten cluster JW&O. Bij e-mail van 22 oktober 2025 heeft werkneemster aan werkgever medegedeeld dat zij haar functie binnen JW&O wil uitoefenen en dat zij zich hersteld meldt. Als reactie hierop heeft werkgever bij e-mail van 24 oktober 2025 aan werkneemster medegedeeld dat zij is vrijgesteld van werk met behoudt van loon en er een afspraak wordt gepland met leidinggevend X en Y om te komen tot een oplossing voor het arbeidsconflict. Op 13 november 2025 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en leidinggevend X en Y. Dat gesprek heeft niet tot een oplossing geleid voor de verstoorde verhoudingen. Bij e-mail van 18 november 2025 heeft

werkgever werkneemster opgeroepen om tijdelijk passende werkzaamheden als projectleider van het project nachtzorg te verrichten en gezamenlijk verder te kijken naar een passende functie voor haar binnen werkgever. Als reactie heeft werkneemster per e-mail van 19 november 2025 medegedeeld uitsluitend haar eigen functie te willen verrichten. In december 2025 heeft er opnieuw mediation plaatsgevonden tussen partijen. Dat heeft niet tot een oplossing geleid.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

e-grond

Het feit dat werkneemster niet het gesprek wilde aangaan met werkgever om een passende functie te onderzoeken is verwijtbaar. Het is echter niet zodanig (ernstig) verwijtbaar dat het grond geeft om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Begrijpelijk is namelijk dat werkneemster in oktober 2025 is overvallen door het niet langer mogen uitoefenen van de functie van regiomanager waardoor zij op de vervolgens aangeboden andere functies uit emotie en wantrouwen door het conflict afwijzend heeft gereageerd. Er was ook geen sprake van een volledig passende functie die werd aangeboden. De verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond zal daarom worden afgewezen.

g-grond

De kantonrechter is van oordeel dat voldoende gebleken is dat de arbeidsrelatie tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord. Leidinggevende X en leidinggevende Y verklaren namelijk dat werkneemster niet heeft willen reflecteren op het conflict, werkneemster geen verbinding heeft gezocht en vooral een felle toon in correspondentie heeft gebruikt met allerlei verwijten waardoor verdere samenwerking volgens hen ondenkbaar is. Partijen hebben twee keer mediation geprobeerd, wat niet tot de gewenste oplossing heeft geleid en daarnaast zijn partijen in procedures verzeild geraakt, wat de verstandhouding ook onder druk heeft gezet. Daarnaast erkent werkneemster zelf ook dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en heeft ter zitting aangegeven dat een ontbinding onvermijdelijk is. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbinden op de g-grond.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9464

Zaaknummer: 12101504 AZ VERZ 26-19 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: T.A. Opbroek-Booij en A.P.J.M. Verbeek

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de d-grond. Werknemer is ongeschikt gebleken voor nieuwe functie na interne sollicitatie. Een langdurig en intensief verbetertraject heeft onvoldoende veranderd.

Feiten

Werknemer is per 1 juli 1993 in dienst getreden bij Smurfit Westrock Roermond Paper B.V. (hierna: Smurfit). Na een interne sollicitatie is werknemer geplaatst op een andere functie. Voor deze functie is werknemer ongeschikt gebleken. Partijen hebben een langdurig en intensief verbetertraject doorlopen, onder meer een coachingstraject. Ook zijn bepaalde werkzaamheden behorende bij de functie aangepast. De voormalige functie van werknemer is niet langer beschikbaar en wordt ook niet langer passend geacht. Na een traject van 2,5 jaar zijn in januari 2026 concrete afspraken gemaakt over outplacement en een einddatum voor de arbeidsovereenkomst op langere termijn. In maart 2026 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat er geen sprake was van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek. Werknemer is niet gestart bij de passende werkervaringsplek die in mei 2026 in het kader van de outplacementbegeleiding is gevonden en waar hij ook een kennismakingsgesprek heeft gevoerd. Werknemer voelde zichzelf medisch daartoe niet in staat. Smurfit verzoekt ontbinding op de d-, g- en/of i-grond. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Werknemer voert aan dat de functie-eisen behorend bij de nieuwe functie, niet aansluiten bij de belastbaarheid en de mogelijkheden van werknemer. De door Smurfit gestelde tekortkomingen wijzen daarmee niet op ongeschiktheid voor de bedongen arbeid, maar op een onjuiste functiematch. Bovendien is werknemer arbeidsongeschikt en zijn er sterke aanwijzingen dat de ervaren knelpunten niet voortvloeiden uit een vermeend gebrek aan geschiktheid voor de functie in het kader van disfunctioneren, maar mede samenhangen met persoonlijke en medische omstandigheden die reeds langere tijd spelen. Van een verstoorde arbeidsovereenkomst is evenmin sprake en in ieder geval niet in die mate dat een verdere vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is. Werknemer verzoekt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat werknemer de bedongen werkzaamheden niet kan uitvoeren. Het disfunctioneren komt niet voort uit ziekte of gebreken. De functie die werknemer heeft betrokken bleek uiteindelijk niet passend, maar werknemer heeft zelf naar die functie gesolliciteerd, kende de afdeling en functioneerde eerder goed bij de betreffende afdeling. Smurfit mocht aannemen dat werknemer de functie aankon. Er is voldoende gedaan om het functioneren van werknemer te verbeteren, via een uitgebreid verbetertraject met coaching. Geen van de partijen valt een verwijt te maken. Er is sprake van een voldragen d-grond. De transitievergoeding wordt toegewezen. De kantonrechter kent geen billijke vergoeding toe, beide partijen hebben zich tot het uiterste ingezet om werknemer te laten slagen in de door hemzelf geambieerde functie. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:9904

Zaaknummer: 12316267 AZ 26-131

Rechters: J. de Schreurs-van Langemheen

Advocaten: A.W.J.D. Ray-Engels en mr. E. van Heel

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Loonvordering werkneemster toegewezen.

Feiten

Werkneemster vordert, onder meer, achterstallig loon vanaf augustus 2026 en de wettelijke verhoging. Werkneemster legt aan haar vordering ten grondslag dat zij met werkgeefster een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft gesloten en dat werkgeefster stelselmatig tekortschiet om het loon tijdig en/of volledig te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tegen werkgeefster wordt verstek verleend. Nu het een loonvordering betreft, is het spoedeisend belang gegeven. Als onweersproken staat vast dat het loon over augustus 2026 niet tijdig en volledig is voldaan. De vordering over alle loontermijnen vanaf 1 augustus 2026 wordt toegewezen. Dat ligt anders voor de daarover gevorderde wettelijke verhoging en wettelijke rente, omdat de verschuldigdheid en omvang daarvan nog onvoldoende vaststaat. Daarom is de toewijzing van deze kosten in kort geding, vooruitlopend op de uitkomst van een bodemprocedure, niet gerechtvaardigd. De buitengerechtelijke incassokosten worden toegewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:9980

Zaaknummer: 12320595 \ CV EXPL 26-3918

Rechters: J. Schreurs-van de Langemheen

Advocaten: M.G.H. Terhorst

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van de werkelijke proceskosten van werknemer. Het was evident dat niet de Nederlandse rechter maar de Belgische rechter bevoegd is, zodat sprake is van misbruik van procesrecht.

Feiten

Werknemer is sinds 15 augustus 2004 in dienst van werkgever. Werkgever heeft een reorganisatie doorgevoerd per september 2025. Daarbij is werknemer boventallig verklaard. Op 22 augustus 2025 heeft werkgever bij het UWV een aanvraag ingediend om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen op grond van bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft de aanvraag bij besluit van 24 februari 2026 afgewezen. In deze procedure verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat werkgever is gevestigd in Nederland en werknemer in België woont, is sprake van een internationale kwestie. De vraag of de Nederlandse rechter rechtsmacht heeft in deze internationale kwestie, dient te worden beantwoord aan de hand van de verschikte verordening (EU) Nr. 1215/2012 (Brussel I bis). Op grond van artikel 22 lid 1 Brussel I bis kan een verzoek van de werkgever slechts worden gebracht voor de gerechten van de lidstaat op het grondgebied waarvan de werknemer woonplaats heeft. In dit geval zijn dat de gerechten van de lidstaat België. Partijen kunnen (onder voorwaarden) indien zij dat overeenkomen, van de voorgaande regel afwijken op grond van artikel 23 Brussel I bis. Partijen zijn dat niet overeengekomen. De Nederlandse rechter is dus niet bevoegd van het verzoek kennis te nemen. De kantonrechter zal zich daarom onbevoegd verklaren. Werknemer maakt aanspraak op toekenning van zijn werkelijke proceskosten vanwege misbruik van procesrecht door werkgever. De kantonrechter overweegt dat het evident was dat niet de Nederlandse rechter bevoegd is op grond van de regel in artikel 22 lid 1 Brussel I bis en de omstandigheid dat werknemer in België woont. Dat erkende werkgever al in zijn verzoekschrift. Werkgever is bij de Nederlandse rechter een procedure gestart, enkel op basis van een eigen inschatting dat werknemer wel zou meewerken aan die

procedure. Die inschatting was niet juist. Werkgever is een kansloze procedure gestart. Hij heeft werknemer genoodzaakt verweer te voeren in een kansloze procedure en daarvoor kosten te maken. Dat levert misbruik van procesrecht op. Vanwege misbruik van procesrecht zal de kantonrechter werkgever veroordelen tot betaling van de werkelijke proceskosten van werknemer.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9395

Zaaknummer: 12202576 AZ VERZ 26-32 (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: S. van Waegeningh, mr. S. van Dooijeweert en J.P. Quist

Wetsartikelen: 22 Brussel I bis en 23 Brussel I bis

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege het autorijden en/of hardlopen van een werknemer met een chronische ziekte is niet rechtsgeldig. Hof laat de door de kantonrechter toegekende billijke vergoeding van € 50.000 in stand en benadrukt het afschrikwekkende doel daarvan.

Feiten

Werknemer werkte sinds 1 juli 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar bij werkgeefster. Werknemer heeft zich op 15 december 2024 ziek gemeld bij werkgeefster. Uiteindelijk is bij werknemer de diagnose Myasthenia Gravis, een chronische spierziekte, vastgesteld. Werknemer is op 15 april 2025 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van 15 april 2025 heeft werkgeefster een viertal redenen voor het ontslag op staande voet genoemd: (i) opzettelijke misleiding van werkgeefster en de bedrijfsarts, (ii) werkweigering, (iii) een ernstige vertrouwensbreuk en (iv) het niet meewerken aan/belemmeren van de re-integratie. Werkgeefster heeft in deze brief vermeld dat uit het observatieverslag van de bedrijfsrecherche blijkt dat werknemer op meerdere dagen in maart 2025 zelfstandig auto heeft gereden en dat werkgeefster heeft geconstateerd dat hij op 13 april 2025 heeft deelgenomen aan de marathon van Rotterdam en dat hij deze ook heeft uitgelopen, terwijl in de rapportage van de bedrijfsarts van 1 april 2025 is opgenomen dat werknemer nog niet zelfstandig auto rijdt en dat er sprake is van beperkingen met betrekking tot langdurige/zware fysieke inspanning. Werknemer heeft zich bij het ontslag neergelegd, maar heeft in eerste aanleg onder meer verzocht om een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter heeft werknemer een billijke vergoeding van € 50.000 toegekend (zie AR 2025-1318). Werkgeefster is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Dringende reden

Het hof neemt het oordeel van de kantonrechter dat er geen sprake is van een dringende

reden over en voegt daaraan toe dat de bewijslast van de feiten en omstandigheden die werkgeefster aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd op werkgeefster rust. In de kern lijkt werkgeefster te betogen dat werknemer minder ziek was dan hij deed voorkomen en dat werknemer de bedrijfsarts informatie heeft onthouden, waardoor de bedrijfsarts zich een onjuist oordeel heeft gevormd over de arbeidsongeschiktheid van werknemer en diens mogelijkheden tot re-integratie. Werkgeefster heeft echter niet aan kunnen tonen dat de bedrijfsarts als gevolg van misleiding door werknemer een onjuist advies heeft gegeven.

Billijke vergoeding

Werkgeefster is in hoger beroep zowel opgekomen tegen het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster als tegen de toekenning van een billijke vergoeding van € 50.000 bruto. Het hof komt op dezelfde gronden als die de kantonrechter heeft gehanteerd tot het oordeel dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daar voegt het hof aan toe dat niet is te begrijpen dat werkgeefster op onderbuikgevoelens werknemer agressief heeft bejegend en hem onnodig en op ongepaste wijze onder grote druk heeft gezet. Daar komt nog bij dat werkgeefster werknemer op staande voet heeft ontslagen op een moment dat hij zich als gevolg van ziekte in een kwetsbare positie bevond. Voor de omvang van de billijke vergoeding is in dit concrete geval het afschrikwekkend doel belangrijk. Werkgeefster heeft verklaard dat zij achteraf gezien wellicht met meer nuance had kunnen handelen, maar heeft geen afstand genomen van het ernstig verwijtbaar gedrag. Werkgeefster ziet de ernstige verwijtbaarheid van haar gedrag kennelijk niet in. Voor het hof is die ernstige verwijtbaarheid evident. Gezien de ernst van het verwijtbaar handelen van werkgeefster en de geringe mate waarin zij hierin inzicht heeft getoond, is het hof van oordeel dat niet kan worden volstaan met een billijke vergoeding waarbij enkel het inkomensverlies van werknemer wordt gecompenseerd. In de gegeven omstandigheden is het hof evenwel van oordeel dat de door de kantonrechter toegewezen billijke vergoeding passend is.

Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2847

Zaaknummer: 200.362.714/01

Rechters: R.S. van Coevorden, C.A. Joustra en P.Th. Sick

Advocaten: S. Röttscheid en M.A. Lacasa

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW