

## Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 9, 2026

*Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. R. van Hemert, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.*

### INHOUDSOPGAVE

#### Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:PHR:2026:157](#) 20-02-2026

#### Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:247](#) 24-02-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:504](#) 24-02-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:185](#) 17-02-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:159](#) 17-02-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:145](#) 17-02-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:255](#) 03-02-2026

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2334](#) 28-08-2025

#### Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2021](#) 02-03-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:1852](#) 24-02-2026

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:475](#) 19-02-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:1615](#) 19-02-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:1087](#) 17-02-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:1269](#) 16-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:661](#) 16-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:660](#) 16-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:610](#) 13-02-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:3049](#) 13-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:560](#) 13-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:591](#) 12-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:397](#) 12-02-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:864](#) 12-02-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:2771](#) 12-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:592](#) 12-02-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:1245](#) 11-02-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:1314](#) 06-02-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:1215](#) 05-02-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:779](#) 04-02-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:776](#) 04-02-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:1267](#) 04-02-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:613](#) 29-01-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:531](#) 28-01-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:939](#) 27-01-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:14307](#) 24-01-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:422](#) 15-01-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:520](#) 15-01-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:592](#) 13-01-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11773](#) 17-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11776](#) 17-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11774](#) 16-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11775](#) 11-12-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:15820](#) 28-11-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:27514](#) 04-11-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11870](#) 05-09-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:7210](#) 19-11-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6103](#) 22-10-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7812](#) 28-06-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:14278](#) 25-07-2023

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2021:7113](#) 11-05-2021

RECHTSPRAAK

***Persoonlijke omstandigheden rechtvaardigen toekenning transitievergoeding ondanks ernstig verwijtbaar handelen werkneemster.***

*Feiten*

Bij beschikking van 4 november 2025 (ECLI:NL:GHAMS:2025:2923) (hierna: de tussenbeschikking) heeft het hof geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst op de e-grond in plaats van de g-grond ontbonden had moeten worden en dat de handelwijze van werkneemster ernstig verwijtbaar is. Het hof heeft partijen in de gelegenheid gesteld om zich bij akte uitsluitend uit te laten over de vraag of, en zo ja hoe, toepassing moet worden gegeven aan het bepaalde in artikel 7:673 lid 8 BW.

*Oordeel*

Hoewel werkneemster weinig berouw en besef van haar handelen heeft getoond, ziet het hof in deze omstandigheden aanleiding toepassing te geven aan artikel 7:673 lid 8 BW. Daarbij neemt het hof in aanmerking de lange duur van het dienstverband (bijna achttien jaar), de verder goede staat van dienst, de leeftijd van 62 jaar en het geringe opleidingsniveau. Vooral de leeftijd en het geringe opleidingsniveau maken dat aannemelijk is dat de kansen van werkneemster op de arbeidsmarkt ongunstig zijn, waardoor de verwachting reëel is dat werkneemster voor langere tijd werkloos zal zijn. Ten slotte neemt het hof in aanmerking dat werkneemster niet in aanmerking komt voor de bovenwettelijke WW-uitkering uit hoofde van de cao (art. 18.8 lid 2 onder b) doordat de ontbinding - in hoger beroep - is gegrond op verwijtbaar handelen (e-grond) in plaats van op een verstoorde arbeidsrelatie (g-grond). Gelet op het voorgaande verenigt het hof zich met het oordeel van de kantonrechter om aan werkneemster de volledige transitievergoeding toe te kennen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 24-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2026:504

**Zaaknummer:** 200.350.620

**Rechters:** M.L.D. Akkaya, N. Kampert en I.A. van der Burg

**Advocaten:** mr. O. van der Kind en J.M. Koppert

**Wetsartikelen:** 7:673 lid 8 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Overname van de klantenportefeuille en de indiensttreding van een beperkt aantal werknemers bij verkrijger, onvoldoende voor kwalificatie overgang van onderneming.***

#### *Feiten*

Vers Select B.V. (hierna: Vers Select) exploiteerde een groothandel in voeding en genotsmiddelen, waaronder aardappelen, groente, fruit, zuivel, kaas, brood en pasta's. Werknemer is op 3 mei 2017 in dienst getreden bij Vers Select als orderpicker. Op 11 mei 2023 is hij arbeidsongeschikt geraakt. X drijft een groothandel in groenten en fruit en houdt zich ook bezig met de verwerking van groenten en fruit. Per 1 oktober 2023 heeft Vers Select de klantenportefeuille overgedragen aan X. Een aantal werknemers van Vers Select is in dienst gekomen van X. De machines en andere bedrijfsmiddelen van de groothandel van Vers Select zijn niet door X overgenomen. Vers Select is op 31 oktober 2023 failliet verklaard. De curator van Vers Select heeft bij brief van 3 november 2023 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat hij na een overgang van onderneming vanaf 1 oktober 2023 in dienst is van X. X heeft hem geen loon betaald en heeft zich niet ingezet voor zijn re-integratie. Omdat X op die manier ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en/of heeft nagelaten, heeft werknemer aanspraak op toekenning van een billijke vergoeding en een transitievergoeding.

#### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

#### *Geen sprake van een overgang van onderneming*

Vast staat dat X behoudens het klantenbestand geen materiële activa van Vers Select heeft overgenomen. De machines, bedrijfswagens en andere apparatuur die gebruikt werden voor de groothandel van Vers Select zijn aan derden verkocht. Eveneens staat vast dat er geen sprake is geweest van overgang van vrijwel het voltallige personeel. Onduidelijk is gebleven wat het precieze aantal werknemers in dienst van Vers Select was ten tijde van de overdrachtsdatum. Volgens de faillissementscurator zouden 41 werknemers in dienst zijn

geweest van Vers Select ten tijde van het faillissement. Hoe dan ook, van de 29 werknemers die op de lijst stonden die X heeft gekregen van Vers Select, is een aanzienlijk deel niet in dienst getreden bij X. Evenmin is qua deskundigheid een wezenlijk deel van het personeel overgegaan. X heeft onweersproken gesteld dat de voormalige werknemers van Vers Select die bij haar in dienst zijn gekomen allen orderpickers en chauffeurs zijn. Aannemelijk is dat deze werknemers geen kennis en vaardigheden bezitten die wezenlijk zijn voor de overgenomen bedrijfsactiviteit, voor zover van dat laatste gesproken kan worden. X heeft bovendien onweersproken gesteld dat het voormalige personeel van Vers Select voor het gehele klantenbestand van X wordt ingezet, dus niet specifiek voor de voormalige klanten van Vers Select.

X heeft tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep eveneens onweersproken gesteld dat de aard en werkwijze van de beide ondernemingen in grote mate verschillen. Zo heeft X een veel groter assortiment aan groente en fruit dan Vers Select had. X heeft geen artikelen uit het assortiment van Vers Select overgenomen maar levert sinds de overname uitsluitend haar eigen assortiment aan de voormalige klanten van Vers Select. Volgens X verschillen de producten in kwaliteit, en is de productie bij haar volledig geautomatiseerd in tegenstelling tot de productie in het bedrijf van Vers Select. Het bestel- en productieproces bij X is gestandaardiseerd en zij levert daardoor geen maatwerk zoals Vers Select wél deed. Voor een deel van de voormalige klanten van Vers Select is het aanbod van X daarom niet interessant en deze klanten zijn inmiddels afgehaakt.

De conclusie luidt dat geen sprake is van overgang van onderneming.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 03-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:255

**Zaaknummer:** 200.354.781/01

**Rechters:** O.F. Blom, F.J. Verbeek en M.T. Nijhuis

**Advocaten:** M.J.W. Hoek en D.H.J. Roeters-van Lennep

**Wetsartikelen:** 7:662 BW

RECHTSPRAAK

***Uitlating ter zitting "door alle emotie wil ik eigenlijk toch niet meer bij Fooditive werken" kan niet leiden tot verlies loonaanspraak artikel 7:628 BW.***

*Feiten*

Werknemer heeft sinds 26 april 2021 bij Fooditive gewerkt in verschillende functies, op basis van zowel arbeidsovereenkomsten als stageovereenkomsten. In geschil is met name of de stageovereenkomst na afronding van zijn bacheloropleiding is voortgezet of dat toen een arbeidsovereenkomst is ingegaan. Fooditive stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst niet per december 2021, maar per februari 2022 is aangevangen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat dit niet juist is en vordert onder meer betaling van loon.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Geen sprake van een uitgestelde ingangsdatum arbeidsovereenkomst/verlengde stageovereenkomst, zodat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan*

Gelet op de wisselende kwalificatie van Fooditive over de aard van de aan werknemer gedane betalingen in de maanden december 2021 en januari 2022 (last internship fee, bonus of salarisverhoging, blijkt van waardering en deels ter overbrugging, het was Kerst, het was een bonus) en het ontbreken van een overtuigende uitleg over de hoogte van de twee maandelijkse betalingen die hebben plaatsgevonden, die vele malen hoger waren dan de maandelijkse stagevergoeding van € 300 die werknemer daarvoor ontving, acht het hof alle elementen aanwezig voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst ex artikel 7:610 BW. Er was sprake van het verrichten van (loonvormende) arbeid voor het realiseren van het primaire, commerciële doel van de vennootschap - niet langer met het oog op de opleiding van werknemer (die immers voor wat betreft zijn bacheloropleiding was voltooid), er werd loon betaald in plaats van een veel lagere stagevergoeding en er was (onbetwist) een gezagsrelatie tussen werknemer en Fooditive. Het voorgaande betekent dat de arbeidsovereenkomst die

door beide partijen is aangeduid als schakel 1, is ingegaan op 1 december 2021.

*Uitlating ter zitting "door alle emotie wil ik eigenlijk toch niet meer bij Fooditive werken" kan niet leiden tot verlies loonaanspraak artikel 7:628 BW*

Het hof is met werknemer van oordeel dat de kantonrechter de uitlating van werknemer ter zitting van 17 december 2024 ("door alle emotie wil ik eigenlijk toch niet meer bij Fooditive werken") niet had mogen aanmerken als het omslagpunt voor de loonbetalingsplicht, zulks in afwijking van de hoofdregel van artikel 7:628 BW ('geen arbeid, wel loon'). Uit de uitlating zelf blijkt al dat werknemer deze vanuit een emotionele toestand heeft gedaan, en niet is gebleken dat de kantonrechter zijn voorgestane juridische consequentie met werknemer en zijn gemachtigde heeft besproken, laat staan dat hij geverifieerd heeft of werknemer hiermee zijn aanspraak op loon wilde prijsgeven. Fooditive is daarom ook na 17 december 2024 verschuldigd het loon aan werknemer te betalen tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig tot een einde is gekomen. De door Fooditive aangevoerde omstandigheden (werknemer heeft een bijbaan bij Praxis, hij wist dat hij moest gaan solliciteren, Fooditive kan zich geen loonbetalingen veroorloven als er niet wordt gewerkt), heeft werknemer weersproken. Fooditive heeft deze omstandigheden verder niet nader onderbouwd en deze leiden daarom niet tot een ander oordeel.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 24-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:247

**Zaaknummer:** 200.353.953/01

**Rechters:** P.Th. Sick, M.D. Ruizeveld en H.J. van Kooten

**Advocaten:** H.T. Kernkamp en R.W.E. Horstman

**Wetsartikelen:** 7:668a BW, 7:670b BW en 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Advocaat-generaal: i-grond vereist niet ten minste één bijna voldragen grond.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 16 april 2018 voor onbepaalde tijd bij de rechtsvoorganger van MaasWonen in dienst getreden. Hij werkte als manager Financiën & Bedrijfsvoering. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Woondiensten van toepassing. Werknemer heeft begin 2022 een liquiditeitstekort niet tijdig gemeld waardoor een lening van een bank niet tijdig aan die bank kon worden afgelost. MaasWonen heeft werknemer hiervoor op 4 februari 2022 een officiële waarschuwing gegeven. Op 1 maart 2022 is een verbetertraject voor de duur van zes maanden gestart. Afsproken werd dat werknemer voor het einde van dat traject een merkbare en structurele verbetering in zijn functioneren moest laten zien op een aantal ontwikkelpunten.

Werknemer werd gedurende het traject begeleid door de directeur-bestuurder van MaasWonen, X. Zij zouden tweewekelijkse evaluatiegesprekken voeren die door MaasWonen schriftelijk zouden worden vastgelegd. De gesprekken zijn gevoerd maar niet schriftelijk vastgelegd. Werknemer heeft zich op 19 september 2022 ziek gemeld wegens burn-outklachten. Een jaar later, sinds 18 september 2023, was hij volledig hersteld. MaasWonen heeft werknemer met ingang van 17 november 2023 op non-actief gesteld.

Bij verzoekschrift van 6 februari 2024 heeft MaasWonen de kantonrechter in de rechtbank Rotterdam verzocht, kort samengevat, om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden wegens disfunctioneren van werknemer als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder d BW (hierna: de d-grond) en omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder g BW (hierna: de g-grond). De kantonrechter wees het verzoek af. MaasWonen ging in hoger beroep en deed daarin subsidiair een beroep op de i-grond. Het hof wees het verzoek af voor zover gebaseerd op de d- en g-grond, maar het oordeelde ook dat het beroep op de i-grond slaagde. De arbeidsovereenkomst werd daarom ontbonden.

Werknemer komt in cassatie tegen deze beslissing op, met klachten die onder meer de

stelplicht bij een beroep op de i-grond aan de orde stellen. Ook wordt de rechtsopvatting getest dat voor een geslaagd beroep op de i-grond er ten minste één bijna voldragen andere grond moet zijn. Tot slot keert werknemer zich tegen het passeren van een bewijsaanbod.

*Conclusie advocaat-generaal Drijber*

De advocaat-generaal (A-G) concludeert als volgt.

*Geen andere stelplicht bij i-grond dan bij andere gronden van lid 3*

Het subonderdeel legt de nadruk op de vereiste precisie van de stellingen van de werkgever. De klacht strekt er kennelijk toe dat de i-grond qua stelplicht anders moet worden behandeld dan de overige redelijke gronden uit artikel 7:669 lid 3 BW. Onder verwijzing naar de conclusie in de zaak *Profoto*, houdt de A-G die opvatting voor onjuist. Uiteraard zal de werkgever feiten en omstandigheden ten grondslag moeten leggen aan zijn ontbindingsverzoek, ongeacht op welke redelijke grond(en) het verzoek is gebaseerd. De memorie van toelichting bij de Wab biedt echter geen aanknopingspunten voor de opvatting dat de i-grond wat dit betreft een afwijkende – en voor de werkgever striktere – benadering zou kennen. Dat de werkgever geen strengere (‘preciezer’) stelplicht heeft voor de i-grond én dat bij een (meer) subsidiair beroep op de i-grond kan worden volstaan met verwijzing naar omstandigheden die in het kader van andere ontslaggronden zijn aangevoerd, volgt uit de parlementaire stukken. Met een verwijzing naar die omstandigheden kan het voor zowel de rechter als de werknemer voldoende duidelijk zijn dat de desbetreffende feitelijke stellingen tevens ten grondslag worden gelegd aan het verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van de i-grond. Een dergelijke verwijzing dient wel te passen binnen de rechtspraak van de Hoge Raad over artikel 24 lid 1 Rv.

*Bij toepassing i-grond hoeft niet ten minste één ontslaggrond bijna voldragen te zijn*

Voorts behelst de klacht dat het hof bij de vraag of is voldaan aan de i-grond had moeten beoordelen of er sprake is van ten minste één ‘bijna voldragen’ andere ontslaggrond. Door dat na te laten is het gegeven oordeel onvoldoende inzichtelijk. De klacht gaat uit van een onjuiste rechtsopvatting. De i-grond is per 1 januari 2020 toegevoegd aan de redelijke gronden voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst zoals opgenomen in artikel 7:669 lid 3 BW. De feitenrechtspraak was aanvankelijk terughoudend in de toepassing van de i-grond. Daarbij werd soms overwogen dat de i-grond geen reparatiegrond van de andere redelijke gronden was, en ook dat een grond, voordat die gecombineerd kan worden met een andere grond, bijna voldragen moet zijn. Daarop is kritiek gekomen. In recentere rechtspraak lijkt die strenge lijn wat lossier te worden. Dit lijkt de A-G terecht. De tekst noch de parlementaire geschiedenis wijzen erop dat het voor toewijzing van een verzoek op de i-grond vereist is dat één van de

andere aangevoerde ontslaggronden 'bijna voldragen' moet zijn.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 20-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:PHR:2026:157

**Zaaknummer:** 25/02682

**Rechters:** B.J. Drijber

**Advocaten:** M.J. van Basten Batenburg en S.F. Sagel

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub d BW en 7:669 lid 3 sub i BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemer terecht op staande voet ontslagen vanwege rijden onder invloed en het veroorzaken van een aanrijding. Werkgever mocht schadevergoeding van € 680 verrekenen met eindafrekening.***

#### *Feiten*

Werknemer is per 4 augustus 2025 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 6 oktober 2025 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het op 3 en 4 oktober 2025 rijden onder invloed en het veroorzaken van een aanrijding in die toestand tussen twee voertuigen van werkgeefster. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoekschrift van werknemer concentreert zich op de juistheid van de toedracht. Werknemer stelt dat geen van de door werkgeefster gestelde feiten heeft plaatsgevonden, dat niemand hem daadwerkelijk heeft zien drinken en dat dit ook niet door een blaas- of bloedtest of enig ander bewijsmiddel is vastgesteld. Werkgeefster heeft dit naar het oordeel van de kantonrechter in haar verweerschrift weerlegd. Werkgeefster heeft de Whatsapp-conversatie overgelegd waarin werknemer zelf toegeeft dat hij de schade heeft veroorzaakt, zijn excuses aanbiedt, aanbiedt de schade te vergoeden en vraagt om een tweede kans. Daarnaast heeft werkgeefster verschillende verklaringen overgelegd van collega's, die uit eigen waarneming hebben verklaard dat werknemer gedurende de hele nacht van 3 op 4 oktober 2025 alcohol heeft gedronken en daarna zonder toestemming van werkgeefster in haar bedrijfsauto heeft gereden en een aanrijding heeft veroorzaakt met een ander voertuig van werkgeefster. Daarnaast is verklaard dat hij verschillende collega's in beschonken toestand heeft gebeld buiten werktijd. Naast het feit dat werknemer dit daarna niet meer heeft weersproken, terwijl hij daarvoor nog wel de gelegenheid had, is de kantonrechter van oordeel dat de overgelegde verklaringen authentiek en geloofwaardig zijn en bovendien worden ondersteund door de eigen woorden van werknemer in de Whatsapp-conversatie. De kantonrechter is van oordeel dat daarom de dringende reden wel vast staat. Aan de overige voorwaarden voor ontslag op staande voet is eveneens voldaan. Afwijzing van het verzoek van werknemer volgt. Tot slot overweegt de kantonrechter dat werkgeefster een bedrag van € 680

– bij wijze van schadevergoeding – mocht verrekenen met de eindafrekening.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 16-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:660

**Zaaknummer:** 12004852 \ UE VERZ 25-385

**Rechters:** A.R. Creutzberg

**Advocaten:** P.A. van Stempvoort

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

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst hotelmedewerker ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Werknemer was bijna 24 jaar in dienst, had goede staat van dienst en is opeens en zonder daaraan ten grondslag liggend gemotiveerd besluit boventallig verklaard.***

### *Feiten*

Werknemer is in 1996 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Van der Valk International B.V. (hierna: Van der Valk) en was laatstelijk werkzaam als facilitair keukenmanager. Het loon van werknemer bedroeg laatstelijk € 4.584,68 bruto per maand te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Op 17 maart 2020 heeft Van der Valk aan werknemer medegedeeld dat zijn functie boventallig is. Op 7 mei 2020 heeft Van der Valk aan werknemer laten weten dat zijn functie structureel komt te vervallen en dat van herplaatsingsmogelijkheden niet is gebleken. Werknemer is vervolgens op initiatief van Van der Valk werkzaamheden op het gebied van buitenonderhoud gestart. Op 8 juli 2020 heeft werknemer aan Van der Valk medegedeeld dat het voorgestelde werk niet passend is. Bij brief van 16 september 2020 heeft Van der Valk een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Bij beslissing van 1 december 2020 heeft het UWV de ontslagaanvraag afgewezen. Van der Valk heeft niet aannemelijk gemaakt dat er organisatorische veranderingen ten grondslag liggen aan het verval van de arbeidsplaats van werknemer, aldus het UWV. Van der Valk verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege bedrijfseconomische omstandigheden en subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Bedrijfseconomische omstandigheden (a-grond)*

Van der Valk heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd dat de organisatorische verandering het nodig maakt dat de functie en de arbeidsplaats van

werknemer komt te vervallen. Allereerst is onduidelijk wanneer én waarom de beslissing tot reorganisatie is genomen. Er is weliswaar een bestuursbesluit overgelegd van 14 oktober 2020, waarin staat dat de functie van werknemer vervalt, maar dit is verder niet toegelicht. Er is slechts in vermeld dat mede door COVID-19 de werkzaamheden die horen binnen de functie niet langer relevant zijn. Bovendien is dit bestuursbesluit pas nadat de ontslaanvraag bij het UWV door Van der Valk was ingediend opgesteld. Stukken waaruit blijkt dat Van der Valk een weloverwogen besluit heeft genomen tot reorganisatie waarbij de functie van werknemer daardoor zou moeten komen te vervallen ontbreken. Ook is Van der Valk onvoldoende duidelijk over de verdeling van de verschillende werkzaamheden van werknemer over aanwezige functies. Kortom, de bedrijfseconomische noodzaak voor het ontslag is niet aannemelijk geworden, zodat de arbeidsovereenkomst niet op de a-grond zal worden ontbonden.

#### *Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)*

Op basis van het over en weer gestelde is de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van een verstoring in de arbeidsverhouding. Die verstoring is met name ontstaan na de mededeling van Van der Valk dat de functie van werknemer vervalt en dat hij tuinonderhoud diende te gaan doen. Werknemer heeft ter zitting aangegeven dat hij door Van der Valk gekleineerd, genegeerd, geïsoleerd, gedemoniseerd en gefrustreerd wordt. Ook verklaart hij dat hij het laatste jaar niet graag bij Van der Valk gewerkt heeft. Gelet daarop is de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van een wederzijds verstoorde arbeidsrelatie die ook duurzaam is verstoord, omdat de situatie zich al meer dan een jaar voordoet. De arbeidsovereenkomst wordt op de g-grond ontbonden, onder toekenning van de transitievergoeding van € 41.048,81 bruto.

#### *Billijke vergoeding*

De kantonrechter is van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding uitsluitend te wijten is aan het handelen dan wel nalaten van Van der Valk en dat haar hiervan een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Dit ernstig verwijtbaar handelen bestaat eruit dat Van der Valk op 17 maart 2020 opeens aan werknemer heeft verklaard dat hij boventallig is, zonder dat daar een gemotiveerd genomen besluit aan ten grondslag lag. Van der Valk heeft hem per direct andere werkzaamheden laten verrichten die niet passend waren. Werknemer was in maart 2020 bijna 24 jaar in dienst en had een goede staat van dienst. Het had op de weg van Van der Valk gelegen om werknemer omtrent de (beoogde) reorganisatie beter te informeren en hoor- en wederhoor te laten plaatsvinden. Niet gebleken is dat Van der Valk concrete inspanningen heeft verricht om werknemer voor haar organisatie te behouden door het gesprek aan te gaan over de mogelijkheden. Zij heeft zich slechts verschuild achter de stelling dat de functie is

vervallen. Bij de berekening van het inkomensverlies wordt uitgegaan van een jaar. De kantonrechter schat dit verlies op een bedrag van € 21.000 bruto per jaar. Mede rekening houdend met de psychische druk die werknemer het afgelopen jaar heeft ervaren, is een billijke vergoeding van € 25.000 bruto op zijn plaats. Dit bedrag wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 11-05-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2021:7113

**Zaaknummer:** 8999421 AZ VERZ 21-16 (E)

**Rechters:** Tilman-Knoester

**Advocaten:** A.J.T.M. Oudenhoven en M.A.F.J. Hupkes-van den Brink

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

## RECHTSPRAAK

### ***Arbeidsovereenkomst chauffeur op h-grond ontbonden, nadat hij in 2022 is veroordeeld tot een gevangenisstraf van vijftien jaar voor doodslag en het verbergen of wegmaken van een lijk. Ontbreken van relatie tussen strafbare feit en werkzaamheden werknemer staat aan ontbinding niet in de weg.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 29 december 2003 in dienst bij Plukon Blokker B.V. (hierna: Plukon) en is laatstelijk werkzaam als chauffeur. In een uitspraak van 5 juli 2022 is werknemer door de rechtbank Noord-Holland veroordeeld tot een gevangenisstraf van vijftien jaar, voor doodslag en het verbergen of wegmaken van een lijk met het oogmerk om het feit en de oorzaak van het overlijden te verhelen. Werknemer is tegen deze uitspraak in hoger beroep gegaan. Plukon verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de h-grond.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De detentie en de strafrechtelijke veroordeling tot een langdurige gevangenisstraf vanwege een ernstig misdrijf zijn voldoende grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Van Plukon kan namelijk in redelijkheid niet worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren, daar waar werknemer wegens dat ernstige misdrijf en die veroordeling al tweeënehalf jaar afwezig is van zijn werk, en ook lange tijd afwezig zal blijven, en langdurig niet in staat en beschikbaar zal zijn voor het verrichten van zijn werkzaamheden. Plukon kan ook worden gevolgd in haar stelling dat van haar in zo'n geval niet kan worden verlangd dat zij wacht op de terugkeer van werknemer. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld tegen de uitspraak van de rechtbank Noord-Holland van 5 juli 2022. Dat betekent dat die uitspraak nog niet onherroepelijk is. Dat doet er echter niet aan af dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Plukon heeft mediaberichten overgelegd waarin wordt vermeld dat werknemer in januari 2023 op een zitting in de strafzaak in hoger beroep bij het Gerechtshof te Amsterdam heeft bekend dat hij het slachtoffer heeft doodgestoken (in een reflex en/of uit zelfverdediging) en begraven, en dat hij ook al eerder heeft verklaard dat hij verantwoordelijk was voor de dood van het

slachtoffer. In het verweerschrift heeft werknemer niet betwist dat hij deze verklaringen heeft afgelegd. Werknemer is zelf niet op zitting bij de kantonrechter verschenen om daarover uitleg te geven of vragen te beantwoorden. Gelet daarop moet ervan worden uitgegaan dat het zeer aannemelijk is dat werknemer ook in hoger beroep zal worden veroordeeld tot een langdurige gevangenisstraf wegens een ernstig misdrijf. De kantonrechter weegt ook mee dat het strafbare feit waarvoor werknemer is veroordeeld tot grote onrust bij de medewerkers van Plukon heeft geleid. Die onrust is begrijpelijk en aannemelijk, omdat collega's hebben samengewerkt met werknemer en wonen in de omgeving waar het misdrijf is gepleegd. Deze omstandigheid draagt eraan bij dat van Plukon niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Werknemer stelt op zichzelf terecht dat er geen relatie is tussen het strafbare feit waarvoor hij is veroordeeld en zijn functie of werkzaamheden. Dat staat echter niet in de weg aan ontbinding. Het ontbreken van die relatie legt onvoldoende gewicht in de schaal tegenover de hiervoor genoemde omstandigheden die de ontbinding wel rechtvaardigen. Herplaatsing is niet mogelijk en ligt niet in de rede, alleen al gelet op de detentie van werknemer. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond volgt. Werknemer komt geen transitievergoeding toe en ook wordt geen rekening gehouden met de opzegtermijn, nu de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 25-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:14278

**Zaaknummer:** 10475332

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** E. van Otterloo, E.G.M. Huisman en S.A.H. Luiten

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub h BW en 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer wekt schijn van belangenverstremgeling door voor privéklussen opdracht te geven aan relaties van werkgever, hetgeen in strijd is met bij werkgever geldende integriteitscode en ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond); geen transitievergoeding.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2000 werkzaam bij een stichting (hierna: werkgeefster) bij het team Klant en Wonen. Werknemer is verantwoordelijk voor de coördinatie van bouwkundige projecten, zodanig dat deze conform het vastgestelde beleid en binnen de gestelde tijd, budgetten en kwaliteitseisen worden gerealiseerd. Binnen werkgeefster geldt een integriteitscode, waar werknemer voor heeft getekend. In de kern komt de inhoud van de code erop neer dat medewerkers van werkgeefster te allen tijde voorkomen dat sprake kan zijn van belangenverstremgeling. Naar aanleiding van signalen dat sprake zou zijn van integriteitsschendingen van medewerkers van werkgeefster heeft een onderzoek door een extern bureau plaatsgevonden. Op grond van de voorlopige bevindingen van dit onderzoek is werknemer op 6 februari 2024 met onmiddellijke ingang geschorst. Uit het onderzoeksrapport volgt dat werknemer voor de verbouwing aan twee van zijn woningen en aan de woning van zijn dochter zzp'ers heeft ingeschakeld die (in)direct voor werkgeefster werkzaam zijn (geweest). Op 8 maart 2024 is het definitieve onderzoeksrapport opgemaakt. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen, zonder toekenning van een transitievergoeding aan werknemer. Werknemer erkent dat hij verwijtbaar heeft gehandeld, maar volgens hem is van ernstig verwijtbaar handelen geen sprake.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer in strijd met de integriteitscode heeft gehandeld. Werknemer erkent dat hij in de loop der jaren voor het verrichten van werkzaamheden aan zijn privébezit weleens werklieden inschakelde die hij kende vanuit zijn (net)werk en ook dat hij aldus in strijd handelde met de integriteitscode. Werknemer is echter

van mening dat deze schending niet zo ernstig is, omdat deze gang van zaken binnen werkgeefster – aldus werknemer – niet ongebruikelijk was en hij werkgeefster niet heeft benadeeld. Dat werknemer zich terdege bewust was van de strenge integriteitseisen die werkgeefster stelt, blijkt uit zijn opmerking tijdens zijn gesprekken met het onderzoeksbureau: ‘We mogen hier bij de bouwwinkel eigenlijk al niets kopen.’ Desgevraagd verklaarde werkgeefster ter zitting dat de integriteitscode regelmatig besproken werd tijdens teamsessies, waarbij ook geoefend werd met morele dilemma’s. Werknemer heeft dit bevestigd. Hoewel de integriteitscode aldus bij werknemer vergaand ingescherpt was, koos hij ervoor om – zonder voorafgaand overleg met zijn leidinggevende – in ieder geval in 2022 en 2023 meerdere malen opdracht te geven aan werklieden, die ook een zakelijke relatie hebben met werkgeefster. De stelling dat deze gang van zaken niet ongebruikelijk was bij werkgeefster heeft werknemer niet feitelijk onderbouwd. Ook zijn stelling dat hij werkgeefster niet heeft benadeeld leidt niet tot een ander oordeel. De crux is dat werknemer de schijn van belangenverstremgeling heeft gewekt en dat moet te allen tijde voorkomen worden. Met werkgeefster is de kantonrechter dan ook van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Herplaatsing ligt niet in de rede. Toewijzing van het ontbindingsverzoek volgt. Het handelen van werknemer is zodanig laakbaar dat dit kan worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer heeft dan ook geen recht op de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 28-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:7812

**Zaaknummer:** 11047442

**Rechters:** Y.M. Vanwersch

**Advocaten:** M.H. Andreae en S. Bakker

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

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgever verzweeeg pensioenwijziging, maar werknemster ontvangt lang niet wat zij verzocht: kans op deelname halverwege geknipt op 50% - slechts € 5.000 van de gevorderde € 72.766 toegewezen.***

#### *Feiten*

In een eerder tussenvonnissen heeft de kantonrechter vastgesteld dat werkgeefster is tekortgeschoten in haar verplichting zich als goed werkgever te gedragen, omdat zij haar werknemster niet tijdig en deugdelijk heeft geïnformeerd over een wijziging in de pensioenregeling, namelijk het vervallen van de werknemersbijdrage. Daardoor heeft werknemster de kans gemist om bij een juiste voorstelling van zaken alsnog deel te nemen aan die regeling. In dit eindvonnis staat nog uitsluitend de omvang van de door werknemster geleden pensioenschade vanaf 1 januari 2011 ter discussie. Werknemster vordert na eisvermeerdering - gebaseerd op een door haar ingeschakeld deskundigenrapport - onder meer het netto-equivalent van € 72.766,13 bruto aan pensioenschade, vermeerderd met wettelijke rente vanaf 1 februari 2023. Werkgeefster concludeert tot afwijzing. Centraal in het debat staat de vraag of werknemster per 1 januari 2011 zou hebben deelgenomen aan de pensioenregeling indien zij correct was geïnformeerd. Werknemster stelt dat die kans 100% bedraagt: in 2009 had zij wegens een persoonlijke financiële situatie (uitkoop ex-partner) bewust gekozen voor maximaal nettosalaris in plaats van pensioenopbouw, maar in 2011 was die belemmering weggevallen. Werkgeefster betwist dit gemotiveerd en wijst onder meer op een brief van werknemster uit 2022, waarin zij zelf slechts schreef dat deelname 'waarschijnlijk' een reden zou zijn geweest. Daarnaast is in geschil of de in 2009 toegekende salarisverhoging van € 350 per maand - die gold als compensatie voor het niet deelnemen aan de pensioenregeling - gedurende het gehele verdere dienstverband in het salaris verdisconteerd is gebleven, dan wel op enig moment in latere salarisverhogingen is 'ingegroeid'.

#### *Oordeel*

De kantonrechter wijst de vordering gedeeltelijk toe en begroot de schade op € 5.000. De stelling van werknemster dat zij met 100% zekerheid per 1 januari 2011 zou hebben

deelgenomen, acht de kantonrechter niet houdbaar. Uit het evaluatieformulier van 2009 blijkt dat werknemers voornaamste motief was gelegen in het willen ontvangen van de werkgeversbijdrage als salarisverhoging en niet in het vermijden van de werknemersbijdrage, zoals werknemer later heeft betoogd. Dit laatste argument verscheen bovendien pas in de akte ná het tussenvonnis, op een moment dat werknemer wist dat de schade via de leer van de kansschade zou worden berekend. De kantonrechter stelt de kans op deelname per 1 januari 2011 schattenderwijs vast op 50%, hetgeen tevens het percentage is waarvoor causaal verband wordt aangenomen. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat de compensatie van € 350 bruto per maand tot het einde van het dienstverband in het salaris is blijven zitten. De salarisverhogingen die werknemer na 2009 ontving, waren prestatiegerelateerd en individueel onderhandeld. Van 'ingroeien' van die compensatie in een latere algemene verhoging is niet gebleken. Dit betekent dat bij het bepalen van de hypothetische pensioenpot het salaris telkens met € 350 dient te worden verminderd. De schade wordt berekend door de werkelijke situatie (nettosalaris ontvangen als compensatie) te vergelijken met de hypothetische situatie (pensioenpot bij deelname). Over de periode 1 januari 2011 tot 1 mei 2020 ontving werknemer € 42.336,00 bruto (= € 25.211 netto na gemiddeld 40,45% belasting) als salariscompensatie. In de hypothetische situatie had de pensioenpot op 1 mei 2020, inclusief 3,17% jaarlijks rendement, € 55.633 netto bedragen. Na belasting bij uitkering (37,35%) resteert € 34.854,07 netto. Het nettoverschil bedraagt € 9.642,98. Na toepassing van de 50%-kans resulteert dit in een kansschade van € 4.821,49. Afgerond kent de kantonrechter € 5.000 toe, te vermeerderen met wettelijke rente vanaf veertien dagen na dagtekening.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 24-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:14307

**Zaaknummer:** 9915260 \ CV EXPL 22-3266

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** P.F. van den Brink en M. Schildwacht

**Wetsartikelen:** Pensioenwet

## RECHTSPRAAK

### ***Arbeidsverhouding tussen teammanager en werkgever is ernstig en duurzaam verstoord. Wederzijds vertrouwen en basis voor verdere vruchtbare samenwerking ontbreekt. Gemeente heeft echter niet voldaan aan herplaatsingsverplichting. Afwijzing ontbindingsverzoek.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 2010 in dienst bij de gemeente Amsterdam (hierna: de gemeente). Sinds 1 januari 2019 is hij teammanager Sportparken Zuid. Het salaris bedraagt € 5.621 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Sinds 2022 bestaat tussen partijen discussie over het functioneren van werknemer. Met ingang van 19 oktober 2023 is werknemer geschorst. Aan de schorsing heeft de gemeente onder meer ten grondslag gelegd dat vanaf 2021 het functioneren van werknemer tekortschiet, dat er een vermoeden is van integriteitsschendingen door werknemer en dat er zorgen zijn over het welzijn van werknemer en die van zijn leidinggevende vanwege de tussen hen ontstane verstoorde arbeidsrelatie. De gemachtigde van werknemer heeft werknemer op 20 oktober 2023 met ingang van 18 oktober 2023 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 25 oktober 2023 geconstateerd dat sprake is van verzuim op basis van een medische aandoening, dat werkgerelateerde factoren hebben bijgedragen aan het verzuim en het op dit moment (nog) niet mogelijk is om re-integratieactiviteiten te ondernemen. De bedrijfsarts heeft geadviseerd het arbeidsconflict op te lossen door samen de loopbaan toekomst van werknemer te bespreken. De gemeente heeft op 12 januari 2024 aan werknemer medegedeeld dat de schorsing per die dag is opgeheven, waarbij tevens is aangegeven dat Bureau Integriteit onvoldoende aanleiding zag om nader onderzoek te doen. Bij bericht van 20 februari 2024 is werknemer dringend verzocht niet meer op de werkplek te verschijnen en uitgenodigd om snel in overleg te gaan. Werknemer is niet ingegaan op uitnodigingen voor een gesprek. Uit het advies van de bedrijfsarts van 3 april 2024 volgt dat er op medisch vlak geen beperkingen voor werknemer meer zijn om zijn werk te hervatten. Op 18 april 2024 is werknemer zonder toestemming toch op zijn werkplek verschenen. De gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Verstoorde arbeidsverhouding*

Duidelijk is dat partijen een behoorlijk en onoverbrugbaar verschil van inzicht hebben over hetgeen over en weer van elkaar mag worden verwacht. De gemeente verwacht van werknemer dat hij inziet dat er bezwaren zijn tegen zijn functioneren, houding en gedrag en dat hij zelfreflectie moet tonen, terwijl werknemer zijn leidinggevende onder meer verwijt dat hij niet kritisch mag zijn op de door hem gedane mededelingen. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer onvoldoende functioneert in zijn huidige functie. Van de gemeente had echter mogen worden verwacht dat zij op dit punt meer inspanningen had verricht, temeer nu de gemeente een stappenplan verbetertraject hanteert waarin staat beschreven welke stappen genomen dienen te worden bij een disfunctionerende werknemer. De gemeente is vervolgens ten onrechte overgegaan tot schorsing. Onvoldoende is gebleken dat haar belang bij de schorsing zwaarder woog dan het belang van werknemer bij het verrichten van zijn werk. De relatie tussen werknemer en zijn leidinggevend is daarna alleen maar verslechterd. Daarin speelt de houding van werknemer een grote rol. Op advies van de bedrijfsarts heeft de gemeente werknemer in de periode van november 2023 tot en met maart 2024 herhaaldelijk uitgenodigd voor een gesprek, maar werknemer was hiertoe om steeds verschillende redenen niet bereid. Daar komt bovenop dat werknemer zonder toestemming van de gemeente en ondanks daarop aangesproken te zijn in die periode meerdere keren onaangekondigd op zijn werkplek is verschenen. Werknemer heeft zich niets aangetrokken van de adviezen van de bedrijfsarts en de verzoeken van de gemeente, terwijl dit juist gelet op de verstoorde verhouding van hem had mogen worden verwacht. De kantonrechter concludeert dat het wederzijds vertrouwen en een goede basis voor een verdere vruchtbare samenwerking ontbreken en dat inmiddels sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

### *Niet voldaan aan herplaatsingsverplichting*

De kantonrechter overweegt dat de gemeente ten onrechte niet heeft onderzocht of herplaatsing mogelijk is in een andersoortige functie die past bij de capaciteiten van werknemer. Hierbij is van belang dat de gemeente een grote organisatie is met veel verschillende afdelingen en onderdelen en functies heeft op vele niveaus. Als de gemeente wel actief op zoek was gegaan naar een andere functie voor werknemer, had zij in een gesprek samen met werknemer moeten inventariseren wat zijn wensen en mogelijkheden waren. Een dergelijke gezamenlijke inventarisatie was nodig geweest voor een serieuze poging om

werknemer te herplaatsen. De conclusie is dat de gemeente niet aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 19-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2024:7210

**Zaaknummer:** 11109188 EA VERZ 24-450

**Rechters:** J.H.J. Evers

**Advocaten:** J.T.M. van Doesum en L.J.L. Heukels

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

## RECHTSPRAAK

***Einduitspraak na handschriftonderzoek. Niet met redelijke mate van zekerheid vast te stellen dat arbeidsovereenkomst door werknemer is ondertekend. Proeftijdbeding niet schriftelijk overeengekomen en dus nietig. Onregelmatig ontslag. Billijke vergoeding gematigd tot nihil.***

### *Feiten*

Werknemer – woonachtig in Duitsland – is als winkelmedewerker/slager met ingang van 1 juli 2021 krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twaalf maanden met een arbeidsomvang van veertig uur per week gaan werken bij een in Nederland gevestigde werkgeefster (een V.O.F.). Na een verschil van mening met een van de vennoten heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor werkgeefster verricht. Partijen twisten over de financiële afwikkeling van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van een onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster. Werkgeefster voert (voor zover in hoger beroep relevant) aan dat sprake is van een (overeengekomen) beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd. Werknemer heeft in eerste aanleg onder meer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding, loon over extra gewerkte dagen en reiskosten gevorderd. De kantonrechter heeft het verzoek tot betaling van € 500 netto in verband met vier gewerkte zaterdagdagen toegewezen, evenals de gevorderde transitievergoeding van € 48,17 (omdat die niet werd betwist). De overige verzoeken zijn afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Het hof heeft in de eerste tussenbeschikking (zie AR 2022-1324) overwogen dat er geen sprake is van een rechtsgeldige ontslagname door werknemer, althans dat werkgeefster hem daaraan niet kan houden. Vervolgens heeft het hof, in het kader van het verweer van werkgeefster dat sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst met een rechtsgeldig proeftijdbeding, overwogen dat werknemer gemotiveerd heeft betwist dat hij de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend en dat het op de weg van werkgeefster ligt om de echtheid van de betwiste handtekening te bewijzen. Ook de echtheid van de handtekening van werknemer onder de ‘ontslagbrief’ zal onderzocht moeten worden. Werkgeefster heeft aangevoerd dat werknemer deze brief, waarin partijen overeenkomen dat het werk in de proeftijd per 31 juli 2021 wordt beëindigd, ook heeft ondertekend. Vervolgens heeft het hof bij

tussenbeschikking (zie AR 2023-0452) een deskundigenbericht gelast. In de derde tussenbeschikking (zie AR 2024-0308) heeft het hof geoordeeld dat de uitkomst van het deskundigenrapport ('iets waarschijnlijker dan') een te lage gradatie bevat voor de conclusie dat de handtekening van werknemer echt is. Werkgeefster heeft een nadere bewijsopdracht gekregen.

#### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. De getuigenverklaringen aan de zijde van werkgeefster acht het hof, ook in het licht van alle overige feiten en omstandigheden in deze zaak, onvoldoende om het bewijs geleverd te achten. Weliswaar verklaren de getuigen over de ondertekening van de arbeidsovereenkomst door werknemer, maar de verklaringen verschillen op wezenlijke onderdelen van elkaar. Voorts weegt het hof mee dat de twee vennoten een relatief groot financieel belang hebben bij de uitkomst van de zaak en dat hun verklaringen met enige behoedzaamheid moeten worden gewogen, evenals die van hun echtgenoten. Daar komt bij dat de verklaring van werknemer dat hij de overeenkomst niet tekende omdat volgens hem mondelinge afspraken niet correct waren weergegeven in de schriftelijke overeenkomst, geloofwaardig overkomt. Ten slotte weegt het hof mee dat werkgeefster bij conclusie van antwoord in eerste aanleg zelf heeft vermeld dat er geen sprake is van een ondertekende arbeidsovereenkomst. Dit alles leidt ertoe dat bij het hof zodanige twijfel bestaat dat niet met redelijke mate van zekerheid kan worden vastgesteld dat de arbeidsovereenkomst door werknemer is ondertekend. Dat betekent dat het proeftijdbeding nietig is, aangezien het niet schriftelijk is overeengekomen. Ook ten aanzien van de ontslagbrief geldt dat het hof niet met redelijke mate van zekerheid kan vaststellen dat het ondertekend is door werknemer.

Het hof heeft in de tussenbeschikking van 17 november 2022 al overwogen dat, nu geen sprake is van een rechtsgeldig proeftijdbeding, er sprake is van een onregelmatige opzegging. Werknemer heeft aldus recht op een gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 4 BW. Het hof ziet aanleiding de gefixeerde schadevergoeding te matigen tot € 7.535,45 bruto; werkgeefster is een kleine onderneming, werknemer heeft er maar kort gewerkt en werkt inmiddels al jaren elders fulltime als slager. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding, maar gelet op het ontbreken van deugdelijke aanknopingspunten voor de bepaling van de billijke vergoeding, de bovendien toe te wijzen gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding, ziet het hof aanleiding de billijke vergoeding te matigen tot nihil. Werkgeefster wordt tot slot veroordeeld tot betaling van € 789,10 bruto aan werknemer ter zake van het resterende deel van de transitievergoeding.

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 28-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2025:2334

**Zaaknummer:** 200.307.976\_01

**Rechters:** P.P.M. Rousseau, M.G.W.M. Stienissen en M.E. Smorenburg

**Advocaten:** J.B. Gubbels en F.W. Amendt

**Wetsartikelen:** 7:652 BW

## RECHTSPRAAK

***Laborant handelt roekeloos door bewust van protocol af te wijken en gevaarlijke stoffen met elkaar te mengen, waardoor in laboratorium explosie heeft plaatsgevonden. Ontslag op staande voet terecht; geen recht op transitievergoeding. Werknemer is gefixeerde schadevergoeding verschuldigd.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2024 bij werkgeefster, een laboratorium, in dienst getreden als R&D technician. Op 7 oktober 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer zou bewust twee zeer gevaarlijke stoffen met elkaar hebben gemengd, waarna in het laboratorium een explosie heeft plaatsgevonden. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkgeefster verzoekt veroordeling van werknemer tot betaling van € 3.246,16 als gefixeerde schadevergoeding en tot betaling van een bedrag van € 2.279.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op 6 oktober 2025 heeft werknemer verontreinigde magneten gevoegd bij andere magneten die op dat moment al werden gereinigd in een erlenmeyer met daarin zoutzuur. Vervolgens heeft hij salpeterzuur toegevoegd, de dop van de erlenmeyer dichtgedraaid en de erlenmeyer geplaatst in een sonicator. Door een chemische reactie van de twee zuren is in de erlenmeyer druk opgebouwd waardoor die uiteindelijk is geëxplodeerd. De explosie heeft materiële schade veroorzaakt, zij het dat die relatief gering was. Geen van de aanwezigen heeft letsel opgelopen, met uitzondering van tijdelijke gehoorschade bij een van hen. Dit incident had veel ernstiger kunnen aflopen, temeer omdat enkele collega's de erlenmeyer nog in handen hebben gehad, althans hebben beoordeeld, omdat de inhoud daarvan van kleur veranderde en hun de oorzaak daarvan niet duidelijk was. Werknemer heeft vervolgens aangegeven dat hij inderdaad van het protocol was afgeweken, maar dat hij dat wel vaker had gedaan, zonder problemen. Naar het oordeel van de kantonrechter wist werknemer op welke wijze hij volgens werkgeefster de magneten moest reinigen en diende hij overeenkomstig zijn functieomschrijving daarnaar te handelen. Hij is echter bewust van dat protocol afgeweken en heeft dusdoende roekeloos gehandeld. Door zijn

handelen heeft hij aan werkgeefster een dringende reden voor ontslag gegeven. Ook is voldaan aan de vereiste onverwijldheid. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig en het verzoek van werknemer wordt afgewezen. Ook heeft hij geen recht op de transitievergoeding. Het verzoek van werkgeefster om werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding ten bedrage van € 3.246,16 wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 29-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:613

**Zaaknummer:** 11988662 \ AZ VERZ 25-83

**Rechters:** Zander

**Advocaten:** D.F. Oberman en M.A. Krieger

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

RECHTSPRAAK

***Kantonrechter voornemens prejudiciële vraag aan Hoge Raad te stellen: bouwt een arbeidsongeschikte werknemer – anders dan artikel 7:634 lid 1 BW bepaalt – vakantiedagen tegen loonwaarde op tijdens een slapend dienstverband? Partijen mogen zich daarover uitlaten.***

*Feiten*

Werkneemster, geboren in 1960, is in dienst geweest bij werkgever. Volgens werkneemster is zij in dienst vanaf 16 april 1976, volgens werkgever vanaf 30 maart 2006. Sinds 30 juli 2023 is werkneemster arbeidsongeschikt. De loondoorbetalingsverplichting van werkgever eindigde per 27 juli 2025, na 104 weken ziekte. Werkneemster heeft sinds die datum recht op een WIA-uitkering. Werkgever heeft werkneemster op 21 augustus 2025 per brief laten weten de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV met ingang van 27 juli 2025 te beëindigen. Werkgever heeft een eindafrekening opgesteld en aan werkneemster een transitievergoeding betaald van € 13.866,89 bruto, en de openstaande vakantiedagen uitbetaald, die zijn opgebouwd tot 27 juli 2025. Werkneemster stelt dat werkgever bij de berekening van haar transitievergoeding ten onrechte is uitgegaan van een dienstverband vanaf 30 maart 2006. Verder vindt werkneemster dat zij recht heeft op vakantiedagen die zij heeft opgebouwd na het einde van haar twee jaar ziekte. Vanaf 27 juli 2025 was sprake van een slapend dienstverband. Werkneemster verzoekt toekenning van een aanvullende transitievergoeding van € 24.494,99 bruto en te bepalen dat zij ook na het verstrijken van de 104-wekenperiode van arbeidsongeschiktheid vakantiedagen heeft opgebouwd, tot het einde van de arbeidsovereenkomst, en werkgever te veroordelen deze vakantiedagen uit te betalen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Opzegging met terugwerkende kracht*

Met de brief van 21 augustus 2025 heeft werkgever geprobeerd de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht op te zeggen per 27 juli 2025. Dat is in strijd met het gesloten stelsel van het ontslagrecht en kan dus niet. De opzegging heeft pas effect vanaf de datum waarop de

opzegbrief werkneemster heeft bereikt. Dat is op zijn vroegst op 21 augustus 2025 geweest. Juridisch gezien is sprake van een opzegging per 21 augustus 2025, zonder opzegtermijn en zonder toestemming van het UWV, waarin is berust door werkneemster.

#### *Hoogte transitievergoeding*

Partijen zijn het niet eens over de duur van het dienstverband. De stelling van werkneemster dat zij sinds 16 april 1976 onafgebroken in dienst is geweest, volgt niet zonder meer uit haar stukken en werkgever betwist deze stelling ook gemotiveerd. Werkneemster wordt toegelaten te bewijzen dat zij sinds 16 april 1976 of sinds een latere datum onafgebroken in dienst is geweest bij werkgever dan wel een van zijn rechtsvoorgangers. Werkneemster stelt verder dat zij recht heeft op een transitievergoeding opgebouwd tot 21 augustus 2021. De kantonrechter overweegt in dit kader dat bij de berekening van de transitievergoeding rekening moet worden gehouden met de opzegtermijn die had moeten worden gehanteerd vanaf 21 augustus 2025 bij reguliere opzegging, ook als werkneemster daar niet om heeft gevraagd. De kantonrechter stelt partijen in de gelegenheid een akte te nemen over de vraag wat dit betekent voor de hoogte van de transitievergoeding in deze zaak en daartoe een (aangepaste) berekening in het geding te brengen.

#### *Prejudiciële vraag over vakantiedagenopbouw tijdens slapend dienstverband*

Tussen 27 juli 2025 en 21 augustus 2025 is sprake is geweest van een slapend dienstverband. De kantonrechter heeft het voornemen aan de Hoge Raad de volgende prejudiciële vraag te stellen: *Bouwt een arbeidsongeschikte werknemer – anders dan artikel 7:634 lid 1 BW bepaalt – vakantiedagen tegen loonwaarde op tijdens een slapend dienstverband?* Een antwoord op de prejudiciële vraag is nodig om op het verzoek van werkneemster in deze zaak te beslissen. Daarnaast is een antwoord op deze vraag rechtstreeks van belang voor een veelheid nog te verwachten zaken, die gegrond zijn op dezelfde of soortgelijke feiten en oorzaken.

Het is de kantonrechter bekend dat over de vraag of vakantiedagen worden opgebouwd tijdens een slapend dienstverband inmiddels meerdere procedure zijn gevoerd. Een aantal van deze zaken is geëindigd in een schikking. In een zestal beschikkingen van kantonrechters is het tot (deels tegenstrijdige) uitspraken gekomen:

Kantonrechter Nijmegen 5 juni 2024, zie AR 2024-0858

Kantonrechter Arnhem 12 augustus 2025, zie AR 2025-1064

Kantonrechter Groningen 19 december 2025, zie AR 2026-0026

Kantonrechter Dordrecht 5 februari 2026, zie AR 2026-0291

Kantonrechter Utrecht 18 februari 2026, nog niet gepubliceerd

Kantonrechter Rotterdam 24 februari 2026, zie AR 2026-0309

Ook de literatuur is verdeeld. Naar verwachting zal over dit onderwerp nog veel vaker worden geprocedeerd, tot de Hoge Raad uitsluitsel geeft over de vraag of vakantiedagen worden opgebouwd tijdens een slapend dienstverband. Navraag bij de hoven leert dat over dit onderwerp op dit moment nog geen zaken aanhangig zijn.

De kantonrechter stelt partijen, voordat hij de Hoge Raad de prejudiciële vraag stelt, in de gelegenheid zich bij akte uit te laten over het voornemen om de prejudiciële vraag te stellen en over de inhoud van de te stellen vraag.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 02-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:2021

**Zaaknummer:** 11979811 VZ VERZ 25-6974

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** Ph. Ekering en D. Uygul-van Dam

**Wetsartikelen:** 7:634 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemer vordert achterstallig loon en de transitievergoeding. Loonstop terecht toegepast wegens niet meewerken aan re-integratieverplichtingen. Werkgeefster dient alsnog resterende transitievergoeding te betalen.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 12 oktober 2024 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 23 november 2024 heeft werknemer een fietsongeval gehad waarbij hij letsel heeft opgelopen aan zijn schouder. Sinds dit ongeval is werknemer arbeidsongeschikt en heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. De loonbetaling heeft na de ziekmelding met vertraging plaatsgevonden. Ook de melding bij de bedrijfsarts liep vertraging op. Op 1 april 2025 heeft een eerste (video)consult met de bedrijfsarts plaatsgevonden. In de probleemanalyse concludeert de bedrijfsarts dat werknemer beperkt belastbaar is voor zijn eigen taken, maar dat er mogelijkheden zijn om gedurende enkele uren per week administratieve taken vanuit huis te verrichten. Tevens wordt vermeld dat werknemer geen auto of fiets kan besturen, maar zich wel met het openbaar vervoer kan verplaatsen. In april 2025 hebben partijen meerdere e-mails gewisseld. Werkgeefster heeft werknemer gewezen op zijn re-integratieverplichtingen op grond van de Wet verbetering poortwachter en aangekondigd dat het niet naleven daarvan kan leiden tot een loonstop. Werknemer heeft zich in scherpe bewoordingen uitgelaten over werkgeefster en de bedrijfsarts. Werkgeefster heeft hem hiervoor gewaarschuwd en opnieuw gewezen op zijn verplichtingen. Een fysieke afspraak bij de bedrijfsarts op 6 mei 2025 is door werknemer afgezegd. Een nieuwe afspraak op 13 mei 2025 is door werknemer niet bijgewoond. Werkgeefster heeft daarop per 15 mei 2025 een loonstop aangekondigd. Ook bij de afspraak van 20 mei 2025 is werknemer niet verschenen. Per 20 mei 2025 heeft werkgeefster de loonbetaling stopgezet. De arbeidsovereenkomst is geëindigd op 12 oktober 2025.

Werknemer verzoekt betaling van het achterstallig loon vanaf 20 mei 2025, vermeerderd met wettelijke verhoging, wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten. Daarnaast verzoekt hij betaling van de transitievergoeding. Werkgeefster voert primair formele verweren tegen de ontvankelijkheid, onder meer omdat het verzoek tegen de verkeerde rechtspersoon

zou zijn ingesteld en omdat geen deskundigenverklaring van het UWV als bedoeld in artikel 7:629a BW is overgelegd. Subsidiar stelt werkgeefster dat de loonstop terecht is toegepast, omdat werknemer zonder deugdelijke grond niet heeft meegewerkt aan redelijke voorschriften gericht op zijn re-integratie. Ten aanzien van de transitievergoeding stelt werkgeefster dat deze reeds (gedeeltelijk) is voldaan en dat bij de berekening moet worden uitgegaan van een arbeidsomvang van 14,5 uur per week.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is ontvankelijk in zijn verzoeken. Dat het verzoek aanvankelijk tegen een onjuiste rechtspersoon was gericht, wordt hersteld, nu voor werkgeefster kenbaar was dat er sprake was van een vergissing en zij daardoor niet in haar verdediging is geschaad. Ook het ontbreken van een deskundigenverklaring van het UWV leidt niet tot niet-ontvankelijkheid, omdat niet is gebleken dat werkgeefster de arbeidsongeschiktheid van werknemer betwistte. Ten aanzien van het loon oordeelt de kantonrechter dat de loonstop terecht is toegepast. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer zich met het openbaar vervoer kon verplaatsen. Werknemer is desondanks driemaal niet verschenen bij een fysieke afspraak en heeft geen deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Daarmee heeft hij zonder deugdelijke grond niet meegewerkt aan redelijke voorschriften. Werkgeefster was daarom gerechtigd per 20 mei 2025 een loonstop toe te passen. Het verzoek tot betaling van achterstallig loon en de nevenvorderingen worden afgewezen. Ten aanzien van de transitievergoeding oordeelt de kantonrechter dat deze verschuldigd is over de gehele duur van het dienstverband, inclusief de periode waarin een (terechte) loonstop gold. Voor de berekening wordt uitgegaan van een gemiddelde arbeidsomvang van 27,6 uur per week, zoals volgt uit de loonstroken over de zes weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid, en een bruto-uurloon van € 14,77. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de resterende transitievergoeding, onder aftrek van het reeds betaalde bedrag van € 219,16 bruto, en tot verstrekking van een bruto-nettospecificatie. De proceskosten worden gecompenseerd, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt. De beschikking wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 13-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:560

**Zaaknummer:** 11940433 \ UE VERZ 25-322

**Rechters:** C.J.M. Hendriks

**Advocaten:** R.A.D. Koppelaar en J.W.B. Fieren

**Wetsartikelen:** 7:629 BW, 7:629a BW en 7:660a BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgever verzoekt ontbinding nu werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door zich herhaaldelijk schuldig te maken aan diefstal van goederen uit de KLM-lounge en aan dagdieverij door structureel minder te werken dan overeengekomen.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 2 juni 2008 in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van GOM Schoonhouden B.V. (hierna: GOM). Hij vervult de functie van meewerkend voorman I en voert schoonmaakwerkzaamheden uit in het beveiligde KLM-gebied op Schiphol, waaronder KLM-lounges 25 en 52. Sinds 13 december 2024 is werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt en werkt hij kortere diensten (vijf uur in plaats van acht uur). In het voorjaar van 2025 heeft KLM meerdere meldingen ontvangen van vermissingen van goederen uit KLM-lounge 52. KLM Security Services heeft daarop onderzoek gedaan naar schoonmaakmedewerkers in de nachtdienst. In het onderzoeksrapport van 12 juni 2025 is vermeld dat op camerabeelden is te zien dat werknemer bij aanvang van zijn dienst een rugtas bij zich draagt welke bij het verlaten van de lounge zichtbaar voller is. In de nacht van 7 op 8 juni 2025 heeft een observatie en personeelscontrole plaatsgevonden. In de rugtas van werknemer werd een Albert Heijn-tas aangetroffen met 14 bananen (twee trossen) en 13 losse sinaasappels, alsmede onder meer drie brillen en een oplaadkabel. Werknemer verklaarde dat alle goederen van hem waren en dat hij het fruit voor aanvang van zijn dienst had gekocht bij Albert Heijn op Schiphol Plaza, rond 21.45 uur voor ongeveer € 20. Aanvankelijk gaf hij aan te hebben gepind, later dat hij contant had afgerekend. Navraag bij de filiaalmanager wees uit dat rond het genoemde tijdstip geen bananen en sinaasappels zijn afgerekend, dat werknemer niet te zien is op de camerabeelden en dat geen losse sinaasappels worden aangeboden. Volgens het rapport is het dan ook onmogelijk dat werknemer deze heeft aangeschaft zoals hij verklaarde. Uit de camerabeelden van de lounge blijkt dat werknemer met een volle AH-tas vanuit de keuken naar de werkkast loopt en kort daarna met een zichtbaar volle rugzak de lounge verlaat. In het rapport is geconcludeerd dat, gezien hetgeen op camerabeelden is te zien in combinatie met de verklaring die niet strookt met de werkelijkheid, het niet anders kan dan dat werknemer de goederen uit de lounge heeft weggenomen. Tevens is te zien dat werknemer goederen uit de

kast met gevonden voorwerpen haalt en in zijn zak stopt. Verder is vermeld dat hij met zeer grote regelmaat korte diensten werkt en werktijden noteert die niet overeenkomen met zijn rooster. Op 18 juni 2025 heeft KLM Security Services aangifte gedaan van diefstal. Diezelfde dag heeft een gesprek plaatsgevonden tussen vertegenwoordigers van GOM en werknemer. Werknemer heeft onder meer verklaard dat hij niet weet wat er in de volle tas zat toen hij de keuken uitkwam, dat hij het fruit los bij het AH-filiaal heeft gekocht en dat hij in de kast met gevonden voorwerpen keek omdat daar koffiebekers stonden die hij wilde gebruiken en schoonmaken. Hij heeft verklaard dat hij vanwege zijn fysieke beperking maximaal vijf uur per dag werkt en dat hij in de nacht van 7 op 8 juni eerder is weggegaan omdat hij zich niet lekker voelde en wist dat hij dit had moeten melden. Op 26 juni 2025 zijn diverse bewakingsbeelden bekeken. Daarbij is verklaard dat te zien is dat werknemer meerdere malen de kast met gevonden voorwerpen doorzoekt, goederen zoals een bril, kabels en een powerbank in zijn broekzak stopt, en de lounge verlaat met een volle rugzak. GOM verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen (e-grond), subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair op de i-grond. GOM legt daaraan ten grondslag dat werknemer herhaaldelijk goederen van haar opdrachtgever KLM heeft weggenomen en structureel minder uren heeft gewerkt dan was afgesproken. Werknemer voert verweer en betwist dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal en/of dagdieverij. Hij stelt dat het verzoek moet worden afgewezen en verzoekt, voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. GOM heeft met het onderzoeksrapport van KLM Security Services, de verklaringen van haar vertegenwoordigers en de overgelegde schermafdrukken van de camerabeelden voldoende aangetoond dat werknemer zich herhaaldelijk schuldig heeft gemaakt aan diefstal van goederen uit de KLM-lounge. Uit de camerabeelden blijkt dat werknemer met lege handen de keuken binnengaat en er met een volle tas weer uitkomt, waarna hij naar de kleedruimte loopt en kort daarna vertrekt met een zichtbaar volle rugzak. Tevens is te zien dat hij meermalen goederen uit de kast met gevonden voorwerpen in zijn broekzak steekt. De verklaring van werknemer over de herkomst van het fruit is onderzocht en ontkracht. De kantonrechter ziet geen aanleiding te twijfelen aan de betrouwbaarheid van de verklaringen over wat op de camerabeelden is te zien. Diefstal is bij wet verboden en het wegnemen van goederen is op zichzelf voldoende om ontbinding op de e-grond te rechtvaardigen. Dat de goederen een beperkte waarde vertegenwoordigen en dat werknemer een lang dienstverband heeft, legt gelet op het structurele karakter van de gedragingen onvoldoende gewicht in de schaal. Daarnaast staat voldoende vast dat werknemer zich

schuldig heeft gemaakt aan dagdieverij. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer vijf uur per dienst kon werken. Van werknemer mocht worden verwacht dat hij dit ook deed. Vaststaat dat hij in de periode van 10 mei tot en met 7 juni 2025 meerdere diensten niet is verschenen dan wel aanmerkelijk korter heeft gewerkt, zonder zich (deugdelijk) af te melden. Zijn verweer dat dit verband hield met zijn arbeidsongeschiktheid is onvoldoende onderbouwd en wordt verworpen. De kantonrechter is van oordeel dat zowel de diefstal als de dagdieverij, afzonderlijk en in onderlinge samenhang bezien, moeten worden aangemerkt als verwijtbaar handelen of nalaten, zodanig dat van GOM in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het gedrag van werknemer kwalificeert als ernstig verwijtbaar, gelet op de duur en de ernst van de gedragingen en het structurele patroon waarbij hij KLM en/of GOM heeft benadeeld ten gunste van zichzelf.

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder toepassing van een opzegtermijn en werknemer heeft geen aanspraak op een transitievergoeding. Voor toekenning van een billijke vergoeding bestaat geen aanleiding, nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door GOM. De proceskosten komen voor rekening van werknemer, omdat hij overwegend in het ongelijk wordt gesteld en er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten aan zijn zijde.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 15-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:520

**Zaaknummer:** 11948601 \ AO VERZ 25-143

**Rechters:** R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

**Advocaten:** R. Hartman en S. Meulstee-van den Berg

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 6 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b lid 9 sub b BW en 7:673 lid 7 sub c BW

RECHTSPRAAK

***Automonteur ontvangt geen betaling uit hoofde van gesloten vaststellingsovereenkomst en evenmin zijn loon. Eerdere werkgever en opvolgende vennootschap worden wegens overgang van onderneming hoofdelijk veroordeeld tot betaling.***

*Feiten*

Werknemer was sinds 1 oktober 2012 voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgever op basis van een mondelinge arbeidsovereenkomst voor 40 uur per week in de functie van autoverkoper. Werknemer was de enige werknemer bij werkgever. X was zijn leidinggevende en trad feitelijk als werkgever op. Op enig moment heeft X aan werknemer medegedeeld dat hij zijn werkzaamheden voortaan zou verrichten bij een ander filiaal, gelegen in Beverwijk. Dit filiaal was van Create. Over deze wijziging is niets schriftelijk vastgelegd. Werknemer heeft zijn werkzaamheden vervolgens daadwerkelijk in Beverwijk voortgezet. Op 25 oktober 2024 is tussen Create en werknemer een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin is bepaald dat het dienstverband per 1 februari 2025 zou eindigen. In deze overeenkomst is onder meer een beëindigingsvergoeding van € 13.214 bruto overeengekomen. Werknemer heeft geen betaling uit hoofde van deze vaststellingsovereenkomst ontvangen. Evenmin heeft hij salaris ontvangen over de maanden december 2024 en januari 2025. Werknemer heeft zowel Create als zijn oorspronkelijke werkgever gedagvaard, stellende dat er sprake is van overgang van onderneming en dat beide partijen aansprakelijk zijn voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en de vaststellingsovereenkomst, alsmede voor de loonbetaling gedurende één jaar na de overname. Werknemer vordert dat Create en zijn oorspronkelijke werkgever bij vonnis hoofdelijk worden veroordeeld tot betaling van de beëindigingsvergoeding van € 13.214 bruto, het achterstallig loon over december 2024 en januari 2025, een eindafrekening (waaronder vakantiedagen, vakantiegeld en overige emolumenten), de wettelijke verhoging, de wettelijke rente en de proceskosten.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. X heeft namens de oorspronkelijke werkgever schriftelijk verweer gevoerd en gesteld dat de arbeidsovereenkomst met werknemer in juli 2024 met

wederzijds goedvinden is beëindigd en dat geen relatie bestaat met Create. Voorts betwist de oorspronkelijke werkgever dat er sprake is van overgang van onderneming, nu geen activiteiten, personeel of onderneming zouden zijn overgenomen. Volgens hem betreft het twee afzonderlijke ondernemingen, op verschillende locaties en onder verschillende leiding. De oorspronkelijke werkgever was geen partij bij de vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft ter mondelinge behandeling toegelicht dat zijn arbeidsovereenkomst met de oorspronkelijke werkgever nimmer met wederzijds goedvinden is beëindigd. Volgens hem is wel degelijk sprake van overgang van onderneming, nu hij als enige werknemer feitelijk is overgenomen door Create, hij dezelfde werkzaamheden is blijven verrichten en hij inhoudelijk contact is blijven houden met dezelfde leidinggevende, X. De oorspronkelijke werkgever is niet ter zitting verschenen. De ter zitting door werknemer aangevoerde stellingen zijn derhalve niet weersproken. Nu de oorspronkelijke werkgever zijn verweer onvoldoende concreet heeft onderbouwd en de nadere toelichting van werknemer onweersproken is gebleven, wordt als vaststaand aangenomen dat de arbeidsovereenkomst niet met wederzijds goedvinden is geëindigd en dat werknemer op enig moment bij Create in dienst is getreden, waarbij onduidelijk is gebleven op welk moment dat is geschied. Deze onduidelijkheid omtrent het werkgeverschap dient voor risico van de oorspronkelijke werkgever te komen. Nu werknemer de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst door middel van de vaststellingsovereenkomst met Create heeft geaccepteerd, kan hij de oorspronkelijke werkgever hoofdelijk aansprakelijk houden voor de verplichtingen uit zowel de arbeidsovereenkomst als de vaststellingsovereenkomst, waarvan hij nakoming vordert. De wettelijke verhoging wordt toegewezen, nu Create zonder deugdelijke grond het salaris over de maanden december 2024 en januari 2025 niet heeft betaald. De wettelijke rente wordt toegewezen met ingang van de datum van de eerste dagvaarding, nu geen concrete vervaldata zijn gesteld. Create en de oorspronkelijke werkgever worden als de in het ongelijk gestelde partijen hoofdelijk veroordeeld in de proceskosten, inclusief de nakosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland  
**Datum uitspraak:** 28-01-2026  
**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:531  
**Zaaknummer:** 11748077 \ CV EXPL 25-3771  
**Advocaten:** S. Kleij  
**Wetsartikelen:** 7:900 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Niet kan worden vastgesteld dat aandeelhouders als aandeelhouder onrechtmatig hebben gehandeld tegenover werkneemster door het bedrijf te verhuizen naar een adres met garageboxen en/of geld te betalen op een Litouwse rekening.***

#### *Feiten*

Werkneemster is met ingang van 15 januari 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever. Van 1 maart 2024 tot 1 augustus 2024 was X bestuurder van werkgever. Per 1 augustus 2024 is Y bestuurder van werkgever. Vanaf 14 februari 2020 tot 19 november 2024 was aandeelhouder 2 enig aandeelhouder van werkgever. Op 19 november 2024 heeft aandeelhouder 2 zijn aandelen voor € 1 overgedragen aan Y. Op 11 maart 2024 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werkneemster met onmiddellijke ingang beëindigd. Op 3 mei 2024 heeft werkneemster de kantonrechter verzocht te verklaren voor recht dat de opzegging van 11 maart 2024 niet rechtsgeldig was en haar een billijke vergoeding toe te kennen. Op de mondelinge behandeling is werkgever niet verschenen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgever de arbeidsovereenkomst in strijd met de wet heeft opgezegd en werkgever veroordeeld tot betaling van onder meer een billijke vergoeding. In totaal is werkgever veroordeeld tot een bedrag van € 19.036,84. Werkneemster vordert - samengevat - dat de kantonrechter aandeelhouders hoofdelijk zal veroordelen tot betaling van een bedrag van € 19.036,84, te vermeerderen met deurwaarders- en advocaatkosten en buitengerechtelijke incassokosten.

#### *Oordeel*

Uitgangspunt binnen het rechtspersonenrecht is dat een aandeelhouder in zijn hoedanigheid van aandeelhouder niet aansprakelijk kan worden gehouden behoudens bijzondere omstandigheden. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld op grond waarvan aandeelhouders als aandeelhouder van werkgever aansprakelijk zijn uit onrechtmatige daad. Het feit dat een vennootschap haar vestiging verplaatst naar een adres waar alleen garageboxen te vinden zijn, is op zichzelf niet onrechtmatig. Verder is op dit punt van belang dat aandeelhouders onbetwist hebben

aangevoerd dat het ‘verhuizen’ van de vestigingsplaats van een vennootschap geen aandeelhoudersbeslissing is, maar een bestuurdersbeslissing. Dat aandeelhouders hadden kunnen weten dat B werkgever zou verhuizen of dat zij daarin als aandeelhouder enige stem hebben gehad, is niet onderbouwd. Dat aandeelhouders als aandeelhouder van werkgever geld buiten het zicht van werkneemster hebben gebracht door facturen te laten betalen op een Litouwse bankrekening van werkgever, is zonder nader toelichting, die ontbreekt, niet te volgen. Op grond van het voorgaande kan niet worden vastgesteld dat aandeelhouders als aandeelhouder onrechtmatig hebben gehandeld tegenover werkneemster. Ook de bestuurdersaansprakelijkheid is gebaseerd op de onrechtmatige daad. Hoewel aan werkneemster kan worden toegegeven dat het opmerkelijk is dat A in de ontslagprocedure (in juni 2024) contact heeft opgenomen met de rechtbank, komt A in het handelsregister van de Kamer van Koophandel niet voor als bestuurder van werkgever of B. Aan slechts het contact met de rechtbank kan naar het oordeel van de kantonrechter niet de conclusie worden verbonden dat aandeelhouders hebben samengewerkt met A in de door werkneemster bedoelde zin. Werkneemster heeft verder geen feiten en omstandigheden gesteld dat aandeelhouders moesten voorzien dat B werkgever zou verhuizen, terwijl bovendien niet valt in te zien dat de enkele verhuizing van werkgever heeft geleid tot een beperking van de verhaalsmogelijkheid.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 04-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:1267

**Zaaknummer:** 11833722

**Rechters:** M. Engelbert-Clarenbeek

**Advocaten:** L.H. Toonen en Advocaat G.F.M.G. Heutink

**Wetsartikelen:** 6:162 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Inlener heeft niet voldaan aan zijn zorgplicht door geen duidelijke en specifieke instructies te verstrekken aan werknemer wat te doen om valgevaar te voorkomen.***

#### *Feiten*

Zzp'er is via uitzendbureau ANHD B.V. als zzp'er door inlener ingehuurd voor sloop- en saneringswerkzaamheden. Inlener heeft bepaald dat de saneringswerkzaamheden in container dienden plaats te vinden omdat op bepaalde plekken in het gebouw asbest aanwezig was. De werkzaamheden van zzp'er bestonden uit het verwijderen van het luchtkanaal in het gebouw. De werkzaamheden vonden plaats onder toezicht van X, deskundig toezichthouder asbest (ook wel DTA'er) en voorman van inlener. Op 15 september 2024 heeft zzp'er tijdens de werkzaamheden letsel opgelopen omdat het luchtkanaal naar beneden is gevallen. Hij is naar het ziekenhuis gebracht, waar is vastgesteld dat hij zijn hielbeen had gebroken. Op 1 oktober 2024 heeft zzp'er inlener aansprakelijk gesteld voor de gevolgen van het ongeval. Inlener heeft een werkgeversrapportage (hierna: ongevalsrapportage) laten opstellen naar aanleiding van het ongeval van zzp'er. Tussenpersoon heeft expertisebureau A verzocht een onderzoek in te stellen naar de toedracht van het ongeval van zzp'er. Zzp'er verzoekt een verklaring voor recht dat inlener aansprakelijk is. Daarnaast verzoekt hij een verklaring voor recht dat tussenpersoon verplicht is de schade te vergoeden.

#### *Oordeel*

##### *Aansprakelijkheid tussenpersoon*

Tijdens de mondelinge behandeling heeft zzp'er erkend dat tussenpersoon geen verzekeraar is maar een vertegenwoordiger van de Duitse verzekeringsmaatschappij Hubener AG. Artikel 7:954 BW geldt alleen jegens een verzekeraar. Omdat tussenpersoon geen verzekeraar is, zal de kantonrechter de verzoeken van zzp'er voor zover deze gericht zijn op tussenpersoon

afwijzen.

### *Aansprakelijkheid Inlener*

Inlener stelt niet dat de schade van zzp'er het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van zzp'er. De kantonrechter zal dan ook alleen beoordelen of inlener heeft aangetoond dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. De kantonrechter stelt vast dat hoewel de toedracht van het ongeval niet vaststaat, partijen er beiden van uitgaan dat de schade het gevolg is van het loslaten of vallen van het luchtkanaal tijdens de werkzaamheden. Tussen partijen staat daarnaast vast dat de werkzaamheden van zzp'er ten tijde van het ongeval bestonden uit het verwijderen van het luchtkanaal. Tussen partijen is niet in geschil dat het luchtkanaal aan het plafond hing. Partijen verschillen van mening over de hoogte van het plafond. De kantonrechter gaat uit van de hoogte die is genoemd in het rapport van de arbeidsinspectie. Uit eerdere rechtspraak volgt dat bij werkzaamheden op hoogte van een werkgever ten minste verwacht mag worden dat hij ter zake van die werkzaamheden duidelijke en specifieke instructies verstrekt aan werknemers wat te doen om valgevaar te voorkomen. Dit geldt ook voor inlener omdat bij het verwijderen van het luchtkanaal, dat aan het plafond was bevestigd, immers sprake is van valgevaar. Deze verplichting volgt ook uit het Arbobesluit. Inlener heeft niet kunnen aantonen dat hij aan zijn werknemers of degenen die de werkzaamheden verrichtten instructies over het voorkomen van valgevaar heeft gegeven en aan zijn verplichting uit het Arbobesluit heeft voldaan. Sterker nog, uit de ongevalsrapportage blijkt dat in het project Risico Inventarisatie & Evaluatie (hierna: RI&E) niet is geïnventariseerd. Er waren geen duidelijke instructies om veilig een luchtkanaal te verwijderen, waarvoor ook geen TRA (taak risico analyse) was opgesteld. Inlener heeft dan ook niet aangetoond dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan om het (specifieke) gevaar voor vallende voorwerpen en daarmee het ontstane ongeval zo veel als mogelijk te voorkomen. Bij de beantwoording van de vraag of inlener ook aansprakelijk is voor de schade die door blootstelling aan asbest wordt of kan worden veroorzaakt, is artikel 7:658 BW ook van toepassing. De kantonrechter stelt vast dat zzp'er niet heeft gesteld dat hij schade heeft geleden als gevolg van de (mogelijke) blootstelling aan asbest. Daar komt bij dat in eerdere rechtspraak is bepaald dat een werknemer niet alleen moet stellen dat hij aan een gevaarlijke stof is blootgesteld, maar ook moet stellen en aannemelijk maken dat hij lijdt aan een ziekte of aan gezondheidsklachten die door die blootstelling kunnen zijn veroorzaakt. Zzp'er heeft enkel gesteld dat hij is blootgesteld aan asbest, maar dit verder niet onderbouwd. Het is ook overigens vooralsnog niet gebleken dat zzp'er lijdt aan een ziekte of gezondheidsklachten die door die blootstelling kunnen worden veroorzaakt. De kantonrechter zal dit onderdeel van het verzoek van zzp'er, als onvoldoende onderbouwd, dan ook afwijzen.

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 19-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:1615

**Zaaknummer:** 11927989\ EJ VERZ25-14

**Rechters:** J. Blokland

**Advocaten:** A. van Tol en T. Havekes

**Wetsartikelen:** 1019w Rv, 1019aa lid 1 Rv en 7:658 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kantonrechter verleent vervangende toestemming ex artikel 27 lid 4 WOR voor besluit tot invoering meeroostersysteem. Belang werkgever bij invoering meeroostersysteem weegt zwaarder (gelet op wens van 88% van het team) dan bedenkingen OR over capaciteit die niet iedere maand voldoet.***

#### *Feiten*

Rijkswaterstaat Verkeer- en Watermanagement (hierna: Rijkswaterstaat VWM) is een van de organisatieonderdelen van Rijkswaterstaat. Binnen dat onderdeel zijn ruim 2000 werknemers werkzaam. Binnen de kaders van de toepasselijke cao Rijk zijn decentrale afspraken gemaakt die zijn vastgelegd in het Personeelsreglement Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (hierna: Personeelsreglement). Uit het Personeelsreglement blijkt dat de Leidraad Roosterdiensten (hierna: Leidraad) van toepassing is voor werknemers binnen Rijkswaterstaat VWM die in roosterdienst werkzaam zijn. In de Leidraad worden twee vormen van roosteren genoemd: normroosteren en meeroosteren. Binnen het team Wegverkeersleiders van plaats X (hierna: het Team) wordt sinds jaar en dag geroosterd volgens het normroosteren, waarbij de behoefte qua dienstverlening bij de verschillende opdrachtgevers leidend is. Pas bij het opstellen van de maandroosters wordt rekening gehouden met de wensen van de individuele werknemers. Bij het meeroosteren komt het maandelijkse rooster in overleg met de werknemers tot stand. Rijkswaterstaat VWM heeft haar OR in juni 2025 om instemming gevraagd om over te kunnen stappen op het meeroosteren voor het Team. De OR heeft die instemming in augustus 2025 geweigerd. Rijkswaterstaat VWM vraagt de kantonrechter in deze procedure om vervangende toestemming als bedoeld in artikel 27 lid 4 WOR.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naast de Leidraad hebben Rijkswaterstaat VWM en de OR aanvullende afspraken gemaakt over de vereisten om een team over te kunnen laten stappen naar meeroosteren, namelijk: (1) voordat een team kan starten met meeroosteren moet de gevraagde dienstverlening aantoonbaar in evenwicht zijn met de beschikbare

capaciteit en (2) ten minste 66% van het team moet willen overstappen naar meeroosteren. Het belang van de OR bij weigering van instemming tot meeroosteren is gelegen in zijn zorgen over de capaciteit binnen het Team. De OR wijst erop dat als wordt gekeken naar de maandelijkse capaciteit, de maanden januari tot en met maart 2026 een (forse) ondercapaciteit laten zien binnen het Team. Rijkswaterstaat VWM heeft daartegen ingebracht dat juist in de maanden januari-maart vrij weinig verlofaanvragen worden gedaan, zodat de onderbezetting eenvoudiger is op te vangen. Dat heeft de OR niet weersproken. De OR heeft verder aangevoerd dat als in de toekomst sprake is van onderbezetting dit bij meeroosteren zorgt voor een grotere druk op de werknemers om extra diensten te werken, dan bij normroosteren het geval is. Rijkswaterstaat VWM heeft uitgelegd dat zij geen grotere problemen ziet bij onderbezetting bij meeroosteren dan bij normroosteren, omdat zij bij beide systemen gebonden is aan de Arbeidstijdenwet (ATW) en de systemen zelf ook maar een beperkte hoeveelheid overuren toestaan. Daarnaast gebeurt het inplannen van overwerk op basis van vrijwilligheid en is inhuur van externen mogelijk. De OR heeft dit niet betwist. Rijkswaterstaat VWM heeft als grootste belang voor invoering van meeroosteren naar voren gebracht dat het zowel haar wens als de wens van 88% van het Team is om over te gaan op meeroosteren. Voor de werknemers brengt deze manier van roosteren meer flexibiliteit en daarmee een betere werk-privébalans met zich mee, omdat zij bij het meeroosteren meer invloed hebben op hun eigen roosters. De kantonrechter komt tot de slotsom dat het belang van Rijkswaterstaat VWM dat het meeroosteren wordt ingevoerd, gelet op de wens van de overgrote meerderheid van het Team, zwaarder weegt dan de bedenkingen van de OR over de capaciteit die niet iedere maand voldoet. De beslissing van de OR om niet in te stemmen met de overgang naar het meeroosteren binnen het Team is dan ook onredelijk geweest. De kantonrechter verleent vervangende toestemming.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 12-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:592

**Zaaknummer:** 11929559 / UE VERZ 25-314 BW 31650

**Rechters:** M.M.J. Schoenaker

**Advocaten:** C.S.M. Allegra, mr. J.M. Bruinewoud, D. Schwartz en J. de Waardt

**Wetsartikelen:** 27 WOR

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemster ontbonden. Niet is komen vast te staan dat werkgever zodanige druk op werknemster heeft uitgeoefend tijdens overnametraject dat werkgever ernstig verwijtbaar handelen kan worden verweten. Geen recht op transitievergoeding.***

### *Feiten*

Werknemster is sinds 2 januari 2023 in dienst bij werkgeefster. In de periode van november 2024 tot februari 2025 spraken partijen over de overname van werkgeefster door werknemster. Op 2 februari 2025 heeft werknemster aan werkgeefster laten weten haar niet te willen overnemen en dat zij bereid is de mogelijkheden van een overname per 1 januari 2026 verder te onderzoeken na haar zwangerschap. Op 27 maart 2025 heeft werknemster zich ziekgemeld. Het zwangerschapsverlof van werknemster sloot aan op deze ziekmelding. Op 4 augustus 2025 keerde werknemster terug van haar zwangerschapsverlof. Op 6 augustus 2025 heeft werknemster zich wederom ziekgemeld. Sindsdien heeft zij geen werkzaamheden meer verricht. In de probleemanalyse van de bedrijfsarts van 29 augustus 2025 staat dat er geen sprake is van ziekte maar van een conflict met werkgeefster. Werknemster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671c BW met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werknemster verwijt werkgeefster dat zij tijdens het overnametraject onder druk zou zijn gezet, dat er niet professioneel is gereageerd op haar (medische) toestand, dat de functie van werknemster eenzijdig is gewijzigd van directeur naar teammanager, dat bonussen onterecht niet zijn uitbetaald, dat zij is gediscrimineerd en dat niet is meegewerkt aan mediation. Hierdoor kon een arbeidsconflict ontstaan. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, aldus steeds werknemster.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aangezien werkgeefster berust in het ontbindingsverzoek van werknemster, wordt dit verzoek als onweersproken toegewezen. De vraag die vervolgens moet worden beantwoord is of werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, als gevolg waarvan werknemster terecht aanspraak maakt op de transitievergoeding en billijke

vergoeding. De kantonrechter overweegt dat gebleken is dat partijen het verloop vanaf september 2024 tot en met augustus 2025 compleet anders hebben ervaren. In de kern was werkneemster in de veronderstelling dat zij tot directeur zou worden aangesteld ongeacht het overnametraject en ongeacht haar zwangerschap en voelt ze zich geschoffeerd door werkgeefster, terwijl werkgeefster in de veronderstelling was dat vanwege de zwangerschap van werkneemster het overnametraject niet op het goede moment kwam en zij haar werkzaamheden als teammanager vanwege haar gezondheidstoestand in een passende omgeving wilde voortzetten. Als verzoekende partij dient werkneemster haar verzoeken te stellen en (nader) te onderbouwen. Voor de stellingen van werkneemster is echter geen steun te vinden in de door partijen overgelegde stukken. Dat er druk is uitgeoefend op werkneemster tijdens het overnametraject, kan uit de stukken niet worden opgemaakt. Hetzelfde geldt voor de overige verwijten die werkneemster werkgeefster maakt. De kantonrechter kan ook die verwijten niet vaststellen. Werkgeefster heeft stukken overgelegd en omstandigheden aangevoerd waaruit soms zelfs het tegendeel is af te leiden, terwijl het op de weg van werkneemster ligt haar stelling dat ze ernstig gediscrimineerd en geschoffeerd is door werkgeefster (nader) te onderbouwen, hetgeen zij heeft nagelaten. Verder is de kantonrechter wel gebleken dat mediation niet goed van de grond kwam, maar uit de stukken blijkt niet dat dit in (ernstige) mate te wijten is aan de houding van werkgeefster. Er heeft na 2 februari 2025 überhaupt geen goed gesprek meer plaatsgevonden tussen partijen. Dit is aan beide partijen te wijten, maar in ieder geval niet in ernstige mate aan werkgeefster. De kantonrechter kan op grond van het voorgaande niet vaststellen dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Afwijzing van de verzochte vergoedingen volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 12-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2026:2771

**Zaaknummer:** 11914116 RP VERZ 25-50773

**Rechters:** J.C. Sluymer

**Advocaten:** J.F.H. Teunissen en I.H. Castenmiller

**Wetsartikelen:** 7:671c BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werkneemster is van Bonaire verhuisd naar Costa Rica. Ontbindingsverzoek van werkgeefster op de h-grond wordt afgewezen, omdat onduidelijk is of eventuele nadelige gevolgen van de verhuizing niet opgelost kunnen worden.***

#### *Feiten*

Werkneemster is sinds 6 juni 2015 in dienst bij Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (hierna: SKJ). Vanwege de verhuizing van werkneemster naar Bonaire is per 1 januari 2019 haar functie gewijzigd. In 2024 heeft werkneemster meermaals contact gehad met haar leidinggevenden over het werken tijdens haar vakantie in Costa Rica en over haar plannen om naar Costa Rica te verhuizen. SKJ heeft op enig moment van werkneemster een verhuisbericht ontvangen dat zij per 1 april 2025 is verhuisd naar Costa Rica. Vanaf 1 juni 2025 heeft werkneemster een nieuwe leidinggevende. SKJ heeft werkneemster bij brief van 25 augustus 2025 vervolgens verzocht te laten weten of zij bereid is terug te keren naar Nederland, in het bijzonder naar de overeengekomen standplaats. SKJ heeft daarbij aangekondigd dat indien werkneemster dat niet wenst, zij een beëindigingsvoorstel zal doen. Daarna hebben de gemachtigden van partijen schriftelijk overleg gevoerd, wat niet tot een oplossing heeft geleid. In onderhavige procedure verzoekt SKJ de arbeidsovereenkomst met werkneemster op de h-grond te ontbinden. Zij voert daarbij aan dat werkneemster zonder overleg en toestemming te vragen naar Costa Rica is verhuisd en deze verhuizing fiscale, juridische en praktische gevolgen heeft voor SKJ.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst stelt de kantonrechter vast dat de Nederlandse rechter bevoegd is en het Nederlandse recht van toepassing is. SKJ heeft het verzoekschrift bij de Nederlandse rechter ingediend en werkneemster heeft de exceptie van onbevoegdheid niet opgeworpen, zodat sprake is van een stilzwijgende forumkeuze. Ook hebben partijen zich niet uitgelaten over het toepasselijk recht terwijl zij wel hun stellingen op het Nederlandse recht hebben gebaseerd. Vervolgens gaat de kantonrechter in op de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. SKJ heeft daarvoor aansluiting

gezocht bij de h-grond (de zogenoemde “vangnetbepaling”). De kantonrechter is echter van oordeel dat dit beroep niet opgaat. Hiertoe is redengevend dat werkneemster de verhuizing naar Costa Rica heeft besproken met haar leidinggevende. Uit de berichten met de leidinggevende en een andere medewerker blijkt dat zij al in 2024 op de hoogte waren van de plannen van werkneemster om te verhuizen naar Costa Rica en daar toen geen bezwaar tegen hebben gemaakt. Verder is de kantonrechter van oordeel dat niet duidelijk is welke fiscale en premierisico’s SKJ loopt door de verhuizing van werkneemster naar Costa Rica. SKJ houdt voor werkneemster sinds april 2025 namelijk weer loonheffing in. De belastingadviseur concludeert in zijn advies bovendien dat SKJ in Nederland geen verplichting op het gebied van de loonbelasting heeft, maar daarbij is hij ervan uitgegaan dat werkneemster in Costa Rica woont, wat formeel nog niet het geval is. De belastingadviseur geeft zelf aan dat eventuele verplichtingen op het gebied van de premieafdracht voor de volks-, werknemers- en zorgverzekeringen in een ander land nog uitgezocht kunnen worden. Daarnaast heeft SKJ ook gewezen op het extra tijdsverschil van twee uur met Costa Rica ten opzichte van het tijdsverschil met Bonaire, maar SKJ heeft niet toegelicht waarom het extra tijdsverschil van twee uur tot gevolg heeft dat werkneemster haar werk niet meer goed op afstand kan verrichten. Tot slot heeft SKJ gewezen op het gewijzigd thuiswerkbeleid als gevolg van de nieuwe leidinggevende, maar niet is gesteld of gebleken dat SKJ bij dit besluit de situatie van werkneemster heeft betrokken. Naar het oordeel van de kantonrechter kan in dat kader verder niet worden vastgesteld dat de verhuizing van Bonaire naar Costa Rica leidt tot minder binding van werkneemster met de collega’s en de organisatie dan de binding die zij met hen had tijdens haar werk op Bonaire, waar zij met toestemming van SKJ jarenlang heeft gewerkt. De kantonrechter wijst derhalve de verzochte ontbinding af.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 15-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:422

**Zaaknummer:** 11944333 \ UE VERZ 25-330

**Rechters:** I.L. Rijnbout

**Advocaten:** mr. R. Winters en M. Tas

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub h BW en 26 Brussel I-bis

## RECHTSPRAAK

### ***Jeugdbeschermer handelt ernstig verwijtbaar door (1) in specifiek dossier de moeder in strijd met Opvoedbesluit het idee te geven dat thuisplaatsing van uit huis geplaatste kinderen in nabije toekomst zal plaatsvinden en (2) strafrechtelijke veroordeling te verzwijgen.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 februari 2022 in dienst bij Stichting Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond (hierna: SJRR) als jeugdbeschermer. Werknemer is thans meer dan twee jaar arbeidsongeschikt; de loonbetaling door SJRR is per 16 september 2025 geëindigd. SJRR verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen. SJRR legt aan het verzoek ten grondslag dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, door in ernstige mate zijn professionele verplichtingen als jeugdbeschermer te veronachtzamen. Daarnaast is hij strafrechtelijk veroordeeld voor een misdrijf dat verband houdt met zorgverlening aan jeugdigen en heeft hij SJRR daarover niet geïnformeerd, aldus SJRR.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verwijt van SJRR ten aanzien van het handelen van werknemer spitst zich toe op een specifiek dossier. Dat dossier betreft een gezin met twee kinderen van (destijds) 12 en 6 jaar oud, die reeds geruime tijd bij hun grootouders als pleegouders verbleven, omdat beide ouders een verleden hebben van verslaving en er sprake was van huiselijk geweld. In een pedagogisch opvoedbesluit (POB) is vastgelegd dat de kinderen tot hun meerderjarigheid bij de pleeg(groot)ouders zouden opgroeien. In het POB is vastgelegd dat de ouders een zeer beperkte omgang met de kinderen zouden hebben. Aan de totstandkoming van een POB ligt een strikte werkinstructie ten grondslag. Als gevolg van 'signalen van ouderverstoting' heeft werknemer vervolgens eenzijdig stappen genomen, waarbij ten minste bij de direct betrokkenen de indruk is gewekt of kan zijn gewekt dat naar een terugkeer van de kinderen naar de ouders, met name de moeder, toegewerkt zou gaan worden. De kinderrechtbank van de rechtbank Den Haag heeft op 15 juli 2025 de ondertoezichtstelling en de machtiging tot uithuisplaatsing van de kinderen verlengd tot 8 juli

2026 en daarbij overwogen dat werknemer als jeugdbeschermer de moeder het idee heeft gegeven dat een thuisplaatsing van de kinderen in de nabije toekomst zal plaatsvinden en dat dat niet had mogen gebeuren. Wat in ieder geval uit de overwegingen van de kinderrechter, expliciet dan wel impliciet, blijkt is dat het handelen van werknemer in het betreffende dossier tot een verstoorde samenwerking en een beschadiging van het vertrouwen heeft geleid. Met name in de jeugdzorg wordt van alle betrokken hulpverleners uiterst zorgvuldig en professioneel handelen verwacht en vooropgesteld. De verstoorde samenwerking en beschadiging van vertrouwen heeft werknemer door zijn eenzijdig optreden, zonder afstemming met andere betrokken hulpverleners en in strijd met een eerder opgesteld POB, veroorzaakt en dat bovendien in een dossier dat gekenmerkt wordt door kenbare gevoeligheden ten aanzien van alle betrokkenen, in het bijzonder ook die van de kinderen. Naar het oordeel van de kantonrechter is de verstoorde samenwerking en beschadiging van vertrouwen grotendeels, zo niet geheel terug te voeren op het eenzijdig handelen van werknemer. In dit dossier komt daar echter nog bij dat werknemer op 22 augustus 2024 is veroordeeld voor valsheid in geschrifte en bedrog. Deze veroordeling houdt verband met de rol die werknemer speelde bij een stichting die werkzaam was in de zorg van minderjarige cliënten met een persoonsgebonden budget. Niet alleen is werknemer strafrechtelijk veroordeeld tot een (gedeeltelijk) voorwaardelijke gevangenisstraf, maar ook tot betaling aan de benadeelde partij, de gemeente Breda, van een bedrag van € 102.918,83. Werknemer heeft dit nimmer aan SJRR gemeld. Beide elementen, namelijk (1) het handelen door werknemer in het specifieke dossier en (2) het verzwijgen van zijn strafrechtelijke veroordeling, in samenhang genomen leveren ernstig verwijtbaar handelen van werknemer op. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, zonder toekenning van de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 13-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2026:3049

**Zaaknummer:** 11945603 / RP VERZ 25-50887

**Rechters:** C.W.D. Bom

**Advocaten:** R. de Vos en P. van der Veld

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

## RECHTSPRAAK

### ***Billijke vergoeding en vergoeding van werkelijke proceskosten nadat werkgever werknemer voor een tweede keer op staande voet ontslaat, terwijl een eerder gegeven ontslag op staande voet op nagenoeg dezelfde grond is vernietigd.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 september 2021 in dienst getreden bij werkgever (een kinderopvang). Op 7 maart 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, met als dringende reden: (1) dagdieverij, doordat zij bewust minder uren zou hebben gewerkt dan het aantal contracturen dat zij uitbetaald heeft gekregen en (2) diefstal, dan wel frauduleus handelen door werknemer met betrekking tot de opvanguren van haar dochter bij werkgeefster. Bij beschikking van 18 juli 2025 is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Het ontslag op staande voet werd vernietigd en de arbeidsovereenkomst is op verzoek van werkgever ontbonden per 1 september 2025 vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Ook is in de beschikking geoordeeld dat werknemer niet verwijtbaar heeft gehandeld, omdat niet is komen vast te staan dat zij meer uren betaald heeft gekregen dan zij heeft gewerkt of dat zij niet heeft betaald voor de opvang van haar dochter terwijl zij dat wel had moeten doen. Op 30 augustus 2025 is werknemer opnieuw op staande voet ontslagen, op nagenoeg dezelfde gronden als het eerdere ontslag van 7 maart 2025. Werknemer stelt zich op het standpunt dat ook het tweede ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en verzoekt toekenning van een billijke vergoeding en een vergoeding voor de werkelijke advocaatkosten.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het tweede ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat ook dit ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Het ontslag op staande voet van 30 augustus 2025 is vrijwel op dezelfde feiten en omstandigheden gebaseerd als het eerste ontslag op staande voet, namelijk frauduleus handelen van werknemer ten aanzien van haar werkuren en de opvang van haar dochter, afgezien dat werkgever werknemer nu ook verwijt dat werknemer met haar stiefdochter naar zwembad ging onder werktijd. Ook deze

gebeurtenis heeft lang geleden plaatsgevonden, namelijk in de periode vóór het eerste ontslag op staande voet op 7 maart 2025. Werkgever heeft dit eind juli 2025 ontdekt en is vervolgens pas op 30 augustus 2025 overgegaan tot een tweede ontslag op staande voet. Niet gebleken is dat de tussenperiode gebruikt is voor diepgaand onderzoek. Dat maakt dat het ontslag op staande voet niet onverwijd is gegeven. Ten overvloede merkt de kantonrechter op dat hem niet is gebleken dat woensdagmiddag de vaste werkdag van werkneemster was, zodat niet is komen vast te staan dat werkneemster haar stiefdochter tijdens werktijd naar zwemles zou hebben gebracht. Van een dringende reden is dan ook geen sprake. Werkgever moet werkneemster een billijke vergoeding betalen. Het is aannemelijk dat de belasting van een extra procedure van een tweede ontslag op staande voet (op basis van oude ontslaggronden waarover al een oordeel is gegeven in een vorige procedure) spanningen en stress voor werkneemster hebben meegebracht. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster daarom een vergoeding voor immateriële schade toekomt, in de vorm van een billijke vergoeding van € 1.000 netto. Ook wordt werkgever veroordeeld tot betaling van de werkelijke proceskosten van werkneemster. Werkgever had het tweede ontslag op staande voet, vanwege de evidente ongegrondheid ervan, achterwege moeten laten. Werkneemster werd genoodzaakt tot het voeren van de onderhavige procedure en dat levert misbruik van procesrecht op. Daarbij weegt ten nadele van werkgever mee dat de arbeidsovereenkomst per 1 september 2025 toch al tot een einde zou komen. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat een veroordeling van werkgever in de volledige proceskosten, berekend op € 6.384 exclusief btw plus € 897 inclusief btw, gerechtvaardigd is.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 16-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:661

**Zaaknummer:** 11946330 \ UE VERZ 25-333

**Rechters:** E.F.A. van Buitenen

**Advocaten:** M.C.G.M. van den Heuvel en R.K.A. Kop

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

RECHTSPRAAK

***Opzegging arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Tijdens slapend dienstverband worden geen vakantie-uren opgebouwd; artikel 7:634 lid 1 BW niet in strijd met artikel 31 lid 2 EU-Handvest.***

*Feiten*

Werkneemster werkte sinds 25 februari 2015 bij (een onderdeel van) RBC IMV B.V. (hierna: RBC), laatstelijk als financieel administratief medewerkster. Op 20 maart 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Op 11 april 2025 heeft het UWV aan RBC toestemming gegeven de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn heeft RBC de arbeidsovereenkomst opgezegd per 10 juli 2025. Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, omdat de opzegging volgens haar het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van RBC. Daarnaast verzoekt werkneemster uitbetaling van verlofuren, opgebouwd tijdens haar slapende dienstverband over de periode vanaf de 104 weken ziekte tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*RBC heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld*

Dat bepaalde gedragingen en keuzes van RBC niet zorgvuldig en wellicht onhandig waren in de situatie van werkneemster kan haar worden toegegeven. Zo heeft RBC werkneemster in augustus 2023 twee keer uitgenodigd voor een gesprek bij de bedrijfsarts op de locatie van RBC, nadat werkneemster duidelijk had aangegeven dat zij dit niet zou aankunnen. Toen werkneemster vervolgens niet op deze gesprekken verscheen, leidde dit tot een inhouding op het loon. RBC had in de gegeven situatie meer rekening kunnen houden met de situatie van werkneemster en haar wensen. In oktober 2023 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om werkneemster een zogenoemd WPEX-traject te laten volgen. Werkneemster heeft de intake voor dit traject afgezegd, omdat voor haar onduidelijk was wat het doel was van dit traject. Daarop volgde een loonstop, die achteraf gezien door de voorzieningenrechter als onterecht

werd beoordeeld. Voornoemd handelen valt RBC wel te verwijten, maar niet zodanig dat het de hoge lat van 'ernstige verwijtbaarheid' haalt. Werkneemster heeft geen recht op een billijke vergoeding.

*Werkneemster heeft geen vakantie-uren opgebouwd na 104 weken ziekte*

Artikel 31 lid 2 EU-Handvest bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Een soortgelijke bepaling is opgenomen in Richtlijn 2003/88/EG. Uit het *Max-Planck*-arrest van het Hof van Justitie blijkt dat een nationale regeling buiten toepassing moet worden gelaten door de nationale rechter, als deze bepaling in strijd is met artikel 31 lid 2 EU-Handvest. Uit de uitspraak van 15 juli 2025 van het HvJ EU volgt dat er *specifieke omstandigheden kunnen zijn* die een afwijking van het fundamentele recht op (jaarlijks betaald) verlof rechtvaardigen. De kantonrechter is van oordeel dat van zulke omstandigheden sprake is in geval van een slapend dienstverband naar Nederlands recht. Na afloop van de 104 weken waarin loon is doorbetaald en de werkneemster volledige vakantiedagen heeft opgebouwd, heeft zij – als de arbeidsovereenkomst nog niet is beëindigd – geen re-integratieverplichtingen meer. Daarmee verliest de recuperatiefunctie van de jaarlijkse vakantie zijn doel. De werkneemster met een slapend dienstverband heeft geen werk om van te herstellen: zij heeft immers geen verplichting om arbeid te verrichten en geen verplichting tot re-integratie. Dat recuperatie bij langdurig zieke werknemers die geen verplichting meer hebben tot re-integratie niet aan de orde is, volgt ook uit het *Daf*-arrest van de Hoge Raad. De door het HvJ EU geformuleerde doelen (bijkomen door rust, ontspanning en vrije tijd) kunnen dus niet meer worden behaald. Dat het vakantieloon bedoeld is om werknemers tijdens hun vakantie in een economisch vergelijkbare positie te brengen, zoals het HvJ EU herhaaldelijk heeft geoordeeld, speelt evenmin bij een slapend dienstverband. Een zieke werknemer die niet in staat is te werken zal na 104 weken in de regel recht hebben op een uitkering. Als de werknemer een WIA- of WW-uitkering ontvangt, dan mag hij met behoud van uitkering ook vakantie genieten. Tijdens vakanties loopt die uitkering immers door. Er is in onze nationale regelgeving dus een andere voorziening die ook voorziet in betaalde vakantie voor de werknemer met een slapend dienstverband. Als de werknemer in dezelfde periode ook nog betaalde vakantiedagen zou opbouwen, dan is dat dus dubbelop. Gelet op dit alles kan niet worden gezegd dat artikel 7:634 lid 1 BW strijdig is met artikel 31 lid 2 EU-Handvest. Dat betekent dat werkneemster na 17 maart 2025 (na 104 weken ziekte) geen vakantie-uren meer heeft opgebouwd.

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 24-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:1852

**Zaaknummer:** 11874959 VZ VERZ 25-5999

**Rechters:** A.M. van Kalmthout

**Advocaten:** D.M. Lai en E. Wilke

**Wetsartikelen:** 7:634 BW en 7:682 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Afwijzing vordering tot intrekking op non-actiefstelling HR-directeur. Werkgever heeft zwaarwegend belang om HR-directeur – hangende het onderzoek van Hoffmann naar grensoverschrijdend gedrag en niet integer handelen – op non-actief te stellen.***

#### *Feiten*

Werkneemster is sinds 16 augustus 2021 werkzaam bij Samsung Electronics Benelux B.V. (hierna: Samsung) als directeur Human Resources & General Affairs. Op 2 juni 2025 heeft Samsung een anonieme melding ontvangen van (twee) ‘anonymous concerned employees’, waarin ten aanzien van werkneemster beschuldigingen zijn geuit over onder meer herhaaldelijk grensoverschrijdend gedrag (intimidatie en pesten) jegens collega’s en het identificeren en confronteren van ondergeschikten die negatieve feedback hadden gegeven over haar leiderschapsstijl. De melders drongen er bij Samsung op aan om onmiddellijk actie te ondernemen om verdere schade te voorkomen. Samsung heeft vervolgens besloten haar klokkenluidersregeling toe te passen en Hoffmann Bedrijfsrecherche B.V. (hierna: Hoffmann) in te schakelen. Samsung heeft op 30 september 2025 werkneemster op non-actief gesteld. In de bevestiging van de op non-actiefstelling staat dat Samsung signalen heeft ontvangen over gedrag van werkneemster dat mogelijk in strijd is met de Code of Conduct van Samsung, onder meer betreffende haar leiderschapsstijl en het naleven van interne procedures. Als redenen voor de op non-actiefstelling wordt vermeld dat hierdoor het onderzoek van Hoffmann kan plaatsvinden in een neutrale en onverstoorde omgeving en dat werkneemster door die op non-actiefstelling wordt beschermd tegen stress en onzekerheid. Het onderzoek van Hoffmann is nu bijna afgerond; het definitieve rapport zal in de week van 24 november 2025 worden opgeleverd. Werkneemster vordert in kort geding onder meer veroordeling van Samsung tot intrekking van de op non-actiefstelling en wedertewerkstelling.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat de klacht ziet op een serieuze situatie waarbij meerdere (oud-)werknemers betrokken zijn. Wat de aard van het werk betreft, is in dit geval van belang dat werkneemster een vertrouwensfunctie bekleedt. Zij geeft

leiding aan het team van HR-professionals en is in die hoedanigheid verantwoordelijk voor kwesties over ongewenst gedrag op de werkvloer, integriteit en arbeidsconflicten. Ook heeft zij in haar functie toegang tot vertrouwelijke dossiers en stukken over werknemers van Samsung en is zij de primaire contactpersoon voor externe partijen, zoals uitzendbureaus en advocatenkantoren. Een bijzondere omstandigheid vormt daarbij bovendien dat de melding van de ‘anonymous concerned employees’ juist ziet op (beweerd) niet integer handelen en grensoverschrijdend gedrag van werkneemster zelf. Overigens heeft Samsung naar aanleiding van de melding eerst een vooronderzoek ingesteld, en vervolgens oud-werknemers gehoord. Pas na evaluatie van de uitkomsten daarvan heeft Samsung Hoffmann opdracht gegeven ook de huidige werknemers en werkneemster zelf in het onderzoek te betrekken en werkneemster op non-actief gesteld. Samsung heeft haar dus eerst op non-actief gesteld op het moment dat Hoffmann haar directe collega’s/ondergeschikten ging horen. Al deze omstandigheden leiden tot de voorlopige conclusie dat Samsung een zwaarwegend belang had en heeft om werkneemster – hangende het onderzoek van Hoffmann – op non-actief te stellen. Daarbij kan in het midden blijven of de klokkenluidersregeling van Samsung al dan niet van toepassing is. De kantonrechter is van oordeel dat het belang van werkneemster bij wedertewerkstelling op dit moment niet opweegt tegen het zwaarwegende belang van Samsung bij handhaving van de op non-actiefstelling. Werkneemster krijgt gedurende haar op non-actiefstelling haar loon en emolumenten doorbetaald en heeft ook haar leaseauto, laptop en telefoon mogen behouden. Aan het eind van de week van 24 november 2025 zal het definitieve onderzoeksrapport worden opgeleverd, waarna Samsung (naar zij ter zitting heeft verklaard) binnen enkele dagen zal beslissen of dat rapport aanleiding geeft voor het treffen van (disciplinaire of ontslag)maatregelen jegens werkneemster. Een – mogelijk kortstondige – terugkeer van werkneemster op de werkvloer weegt niet op tegen de het belang van Samsung om de daarmee gepaard gaande onrust onder haar werknemers te voorkomen. Afwijzing van de vordering van werkneemster volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 28-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:15820

**Zaaknummer:** 11957234 VV EXPL 25-162

**Rechters:** E.L. Grosheide

**Advocaten:** J.W. Janssens en W.M. Engelsman

**Wetsartikelen:** 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

***Secretaresse Nijmeegs ziekenhuis terecht op staande voet ontslagen wegens lekken vertrouwelijke documenten raad van bestuur. Werkneemster is gefixeerde schadevergoeding van € 13.428,96 verschuldigd.***

### *Feiten*

Werkneemster is sinds 1 februari 2023 als secretaresse in dienst bij de Stichting Nijmeegs Interconfessioneel Ziekenhuis Canisius-Wilhelmina (hierna: CWZ). Werkneemster was aanvankelijk werkzaam als secretaresse voor de raad van bestuur. Met ingang van 21 augustus 2024 was zij werkzaam als secretaresse op de afdeling Kwaliteit & Verbeteren. Sinds 2022 is CWZ verwickeld in een kwestie met een groep cardiologen. Deze kwestie heeft veel aandacht gekregen in de media. Omstreeks april 2025 is CWZ ervan op de hoogte geraakt dat de cardiologen in het bezit zijn van vertrouwelijke documenten van de raad van bestuur. Als gevolg hiervan heeft zij een onderzoek laten uitvoeren door een onderzoeksbureau. Op 3 juli 2025 is werkneemster uitgenodigd voor een gesprek met CWZ. Tijdens dit gesprek is aan werkneemster uitgelegd dat vertrouwelijke informatie van de raad van bestuur is gelekt naar derden, dat hiernaar onderzoek gaande is en dat werkneemster hierbij in beeld is gekomen. Werkneemster zou de documenten hebben gescand, naar zichzelf hebben gemaïld en vervolgens de mails hebben verwijderd. Per brief van 4 juli 2025 is werkneemster op non-actief gesteld. Op 15 juli 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen, vanwege – kort gezegd – het lekken van bedrijfsgevoelige informatie van CWZ, die de kwestie met de groep cardiologen betreft, aan derden. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en CWZ te veroordelen tot betaling van vergoedingen. CWZ verzoekt een verklaring voor recht dat werkneemster aan CWZ de gefixeerde schadevergoeding van € 13.428,96 verschuldigd is.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster betwist iedere betrokkenheid zoals door CWZ is gesteld, maar komt niet met een plausibel en met stukken onderbouwd alternatief als onderdeel van haar betwisting, terwijl dat wel van haar kon worden verwacht gelet op de

gedegen onderbouwing door CWZ via het rapport van het onderzoeksbureau. Zo staat vast dat haar inloggegevens zijn gebruikt op 24 maart 2025 voor documenten waar zij geen enkele bemoeienis meer bij zou moeten hebben. Een dag later worden deze documenten bewerkt en uit haar e-mailbox verwijderd door middel van een tweefactor authenticatie-inlog in het systeem via haar privételefoon en vanaf het IP-adres van haar woonadres, hetgeen zij beide niet (gemotiveerd) betwist. Haar verweer dat de raad van bestuur onzorgvuldig omgaat met vertrouwelijke stukken en deze laat 'rondslingeren' kan haar niet baten, omdat ook als dit waar zou zijn, het niet wegneemt dat uit het onderzoek blijkt dat zij, nadat zij al lang niet meer voor de raad van bestuur werkte, deze documenten in haar bezit heeft gehad. Voorts heeft CWZ een verklaring overgelegd waarin wordt gesteld dat de documenten zijn verkregen van een voormalig secretaresse van de raad van bestuur. De stellingen van CWZ zijn dan ook komen vast te staan. De kantonrechter is van oordeel dat deze handelingen van werkneemster een dringende reden opleveren voor ontslag op staande voet. Het ontslag is tevens onverwijld gegeven. De handelwijze van CWZ getuigt naar het oordeel van de kantonrechter van zorgvuldigheid in het kader van het onderzoek. CWZ heeft niet te lang gewacht met het geven van ontslag. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen. Werkneemster is aan CWZ de gefixeerde schadevergoeding van € 13.428,96 verschuldigd, nu zij door opzet of schuld een dringende reden heeft gegeven aan CWZ. De door CWZ verzochte verklaring voor recht in dat kader wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 11-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:11775

**Zaaknummer:** 11884569

**Rechters:** W. van der Boon

**Advocaten:** M.H.G. van de Mortel

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

## RECHTSPRAAK

***Vernietiging ontslag op staande voet. Dat werknemer werkgeefster (tevens zijn echtgenote) heeft mishandeld en bedreigd, is niet komen vast te staan. Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond). Duurzame ontwrichting van huwelijk tussen partijen werkt direct door in arbeidsrelatie.***

### *Feiten*

Werknemer heeft in 2008 werkgeefster opgericht. Op 28 juni 2018 is onderneming X opgericht, waarvan de echtgenote van werknemer enig aandeelhouder is. Op diezelfde dag hebben werknemer en zijn echtgenote werkgeefster ondergebracht in onderneming X. Werknemer is per 1 februari 2019 in dienst bij werkgeefster. Op 19 augustus 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij op 17 augustus 2025 werkgeefster, tevens zijn echtgenote, zou hebben mishandeld en zou hebben gedreigd haar te zullen vermoorden als zij hem zou ontslaan. De mishandeling en bedreiging waren – mede door de aanwezigheid van de kinderen – zodanig ernstig dat ingrijpen door de politie noodzakelijk was, aldus werkgeefster in de ontslagbrief. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Hij betwist dat hij zijn echtgenote heeft mishandeld en bedreigd. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- dan wel de g-grond.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

#### *Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet*

De kantonrechter is van oordeel dat niet komt vast te staan dat er op 17 augustus 2025 een situatie heeft voorgedaan die een dringende reden oplevert voor een ontslag op staande voet. De standpunten van partijen lopen erg uiteen over wat zich heeft voorgedaan. Daarbij ontbreekt de verklaring van de zoon die ook bij de situatie betrokken was. Daarnaast heeft de echtgenote van werknemer in haar eigen aangifte met geen woord gesproken over mishandeling. Het onderwerp van de aangifte is: “bedreiging met geweld”. Er is geen andere

onderbouwing van de mishandeling, bijvoorbeeld door foto's van het al dan niet opgelopen letsel. Voorgaande betekent dat te veel onduidelijk is over wat er zich precies heeft voorgedaan op 17 augustus 2025, reden waarom de kantonrechter niet kan vast stellen dat deze gebeurtenissen een dringende reden opleveren. Vernietiging van het ontslag op staande voet volgt.

*Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond)*

Primair heeft werkgeefster aan het verzoek tot ontbinding (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer ten grondslag gelegd. Omdat werkgeefster expliciet dezelfde feiten ten grondslag heeft gelegd aan een ontbinding op de g-grond als die aan het ontslag op staande voet, waarvan hiervoor is overwogen dat deze niet zijn komen vast te staan, kan dit ook in dit geval niet leiden tot de vaststelling dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Subsidiair heeft werkgeefster gesteld dat de arbeidsrelatie tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Werknemer betwist dit. De kantonrechter ziet in de situatie tussen partijen echter geen mogelijkheden meer voor een vruchtbare samenwerking. Werkgeefster is daarnaast een dusdanig kleine onderneming dat partijen ook niet om elkaar heen kunnen, nog daargelaten dat de echtgenote van werknemer de eigenaar is van werkgeefster. De duurzame ontwrichting van het huwelijk tussen partijen werkt naar het oordeel van de kantonrechter direct door in de arbeidsrelatie. Die verstoring is ook duurzaam en ernstig. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt, onder toekenning van de transitievergoeding van € 9.937 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 16-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:11774

**Zaaknummer:** 11941203

**Rechters:** W. van der Boon

**Advocaten:** A.T. Bakker

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing ontbindingsverzoek. Geen sprake van onoverbrugbaar verschil van inzicht tussen managing director en aandeelhouder aan wie hij diende te rapporteren over uitvoering beleid werkgever (h-grond). Vanuit werkgever geen enkele standpuntbepaling over aangedragen g-grond bekend.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds juni 2024 in dienst van Votech B.V. als managing director. De Amerikaanse onderneming Duravant LLC heeft een (indirect) meerderheidsbelang in Votech. Werknemer diende verantwoording af te leggen aan de heer A, de CEO van Duravant. Votech verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege een onoverbrugbaar verschil van inzicht over te voeren beleid binnen het MT van Votech, wat ziet op het door werknemer als managing director zijnde uit te voeren beleid en de visie, doelen en bedrijfsstrategie van Votech (h-grond). Subsidiair verzoekt Votech de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Votech heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd dat werknemer herhaaldelijk is aangesproken op zijn verantwoordelijkheden en in de gelegenheid is gesteld actie te ondernemen, maar zonder resultaat. Er is een verschil van inzicht over het te voeren beleid en de wijze van uitvoering daarvan tussen de leden van het MT en werknemer die de ‘aanvoerder’ zou moeten zijn. Hij pakt die rol niet, althans onvoldoende, aldus Votech. Daarnaast is volgens Votech het vertrouwen in een constructieve voortzetting van de samenwerking dermate geschaad dat herstel niet meer mogelijk wordt geacht.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat er geen redelijke grond is voor ontbinding en licht dat als volgt toe.

### *Primair: h-grond*

De kantonrechter stelt voorop dat niet iedere discussie over de uitvoering van beleid tussen

een managing director en een aandeelhouder aan wie deze dient te rapporteren direct een verschil van inzicht in de zin van de h-grond oplevert. Het moet gaan om omstandigheden van zodanige ernst – bijvoorbeeld een onoverbrugbaar verschil van inzicht – dat dit tot gevolg heeft dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat er in dit geval sprake is geweest van enig verschil van inzicht over de uitvoering van beleid tussen werknemer en A wordt door werknemer betwist en door Votech niet, althans onvoldoende gemotiveerd, weersproken. Voor zover Votech in dit verband heeft aangevoerd dat het MT herhaaldelijk feedback heeft gegeven aan werknemer en heeft gewezen op het gebrek aan sturing, visie en voortgang, blijkt dit niet uit de gedingstukken. Van Votech, meer in het bijzonder van A, had verlangd mogen worden dat zij in een gesprek met werknemer duidelijk had gemaakt dat een verschil van inzicht dreigde te ontstaan en dat dit bij voortduring daarvan consequenties voor de arbeidsverhouding zou hebben. Er zijn geen aanwijzingen dat een dergelijk gesprek heeft plaatsgevonden. Kortom, van een voldragen h-grond is geen sprake.

#### *Subsidiar: g-grond*

Het ontbindingsverzoek is evenmin toewijsbaar op de g-grond. Vanuit (de Amerikaanse bestuurder van) Votech is, formeel gezien, geen enkele standpuntbepaling over de door Votech subsidiar aangedragen g-grond bekend. De enkele e-mail van A van 2 december 2025, waarin hij werknemer oproept om contact op te nemen met het MT *'to get direction on how you are expected to conduct yourself as it relates to the current situation and all the other elements of the Court decision'*, is daarvoor onvoldoende. Hetzelfde geldt voor de officiële waarschuwing wegens werkweigering die werknemer in de avond van 1 december 2025 per e-mail van een MT-lid heeft ontvangen. Gesteld noch gebleken is dat deze officiële waarschuwing afkomstig is van (de Amerikaanse bestuurder van) Votech. Weliswaar volgt uit de gedingstukken en het verhandelde tijdens de mondelinge behandeling dat inmiddels sprake is van wederzijds wantrouwen tussen werknemer als managing director en zijn MT, maar dit is pas ontstaan na de op non-actiefstelling van werknemer en na kennisneming van het voorgenomen ontslag en moet in dat licht worden gezien.

Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 12-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2026:864

**Zaaknummer:** 11962305 EJ VERZ 25-513

**Rechters:** J.A.M. van den Berk

**Advocaten:** F.M.A. Rooijackers en P. de Boer

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

## RECHTSPRAAK

### ***Adviseur bij zorgorganisatie – met jarenlang gedoogde onprofessionele communicatiestijl – die directeur in rolstoel de weg verspert, ontsnapt aan stempel 'ernstig verwijtbaar', maar verliest baan alsnog wegens onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding.***

#### *Feiten*

Werkneemster is sinds 1 februari 2017 voor onbepaalde tijd in dienst bij RIBW als adviseur inrichting ervaringsdeskundigheid. RIBW is een zorgorganisatie die mensen met een psychische kwetsbaarheid ondersteunt en daarbij mede met ervaringsdeskundigen werkt. De direct leidinggevende van werkneemster is de manager ondersteuning disciplines (de manager). De leidinggevende van de manager is de directeur bedrijfsvoering (de directeur). Al vanaf 2021 is er sprake van spanningen in de werkrelatie. De manager wees werkneemster meerdere malen op haar als onprofessioneel ervaren communicatiestijl. In juni 2023 mailde werkneemster rechtstreeks naar de bestuurder van RIBW, buiten haar leidinggevende om. De escalatie bereikte een voorlopig hoogtepunt in juli 2025. Naar aanleiding van een betrekkelijk klein 'agenda-incident' stuurde werkneemster op 10 en 11 juli 2025 een reeks e-mails en WhatsApp-berichten naar de directeur, waarin zij de manager kwalificeerde als 'oneerlijk, onbetrouwbaar en makkelijk'. De directeur sommeerde haar herhaaldelijk te stoppen en de kwestie via haar eigen leidinggevende op te lossen, maar werkneemster bleef aandringen. Op 14 juli 2025 ontving werkneemster een formele waarschuwing en werd de correspondentie in haar personeelsdossier opgenomen. Op 30 juli 2025 mailde werkneemster opnieuw — ditmaal met de FNV-jurist en P&O in de cc — en stelde zij dat de manager geen leidinggevende functie behoorde te hebben. Tijdens het daaropvolgende gesprek op 7 augustus 2025 versperde werkneemster de directeur, die in een rolstoel zit, meermalen de doorgang en weigerde opzij te gaan totdat hij haar een bevestiging gaf. De directeur ervoer dit als intimiderend en bedreigend en stelde werkneemster per direct op non-actief. Een aangeboden vaststellingsovereenkomst werd niet ondertekend. Parallel liep een procedure over de herwaardering van haar functie, die werkneemster in september 2025 verloor. RIBW verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair wegens ernstig verwijtbaar handelen (e-grond), subsidiair wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

en meer subsidiair op de cumulatiegrond (i-grond). Werkneemster bestrijdt ernstig verwijtbaar handelen en voert aan dat RIBW jarenlang organisatorische onduidelijkheid heeft laten bestaan en haar communicatiestijl nooit serieus heeft aangepakt. Ontbinding op de g-grond accepteert zij, maar zij verzoekt onder meer een billijke vergoeding van € 350.000.

### *Oordeel*

De kantonrechter wijst de ontbinding op de e-grond (ernstig verwijtbaar handelen) af. Hoewel het gedrag van werkneemster — het herhaaldelijk omzeilen van de hiërarchie, de kwetsende kwalificaties jegens de manager en het blokkeren van de doorgang op 7 augustus 2025 — ongepast en onprofessioneel was, is niet komen vast te staan dat er sprake was van moedwillige en opzettelijke intimidatie. Doorslaggevend is dat RIBW deze communicatiestijl jarenlang heeft gedoogd en werkneemster nooit met de vereiste duidelijkheid heeft gewaarschuwd voor de consequenties, mede vanwege de behoedzame omgang met ervaringsdeskundigen. Werkneemster kon en hoefde redelijkerwijs niet te begrijpen dat haar gedrag tot ontslag zou leiden. De arbeidsovereenkomst wordt wél ontbonden wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De verhoudingen zijn in de loop der jaren onherstelbaar beschadigd: werkneemster erkent zelf dat werkbare terugkeer niet reëel is, accepteert organisatorische beslissingen niet en onderkent de effecten van haar eigen gedrag niet. Herplaatsing ligt niet in de rede. De ontbindingsdatum wordt vastgesteld op 1 april 2026. Nu er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkneemster, heeft zij recht op de transitievergoeding van € 14.782,79 bruto. Een billijke vergoeding wordt niet toegekend: van ernstig verwijtbaar handelen door RIBW is geen sprake. RIBW heeft juist geduld betracht en de verwijten van werkneemster over onduidelijke positionering en gebrekkige sturing halen de hoge drempel niet. Het verzoek tot schadevergoeding wordt eveneens afgewezen bij gebrek aan grondslag en onderbouwing. RIBW dient een deugdelijke eindafrekening en een wettelijk getuigschrift te verstrekken. Partijen dragen ieder hun eigen proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 04-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:776

**Zaaknummer:** 11955641 \ AO VERZ 25-147

**Rechters:** E. Jochem

**Advocaten:** F.J. van Wijk

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub i BW en 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

***Appellanten zijn veroordeeld tot nakoming van de cao Beroepsgoederenvervoer. In de bodemzaak wordt het vonnis bekrachtigd. In de kortgedingzaak wordt geoordeeld dat de voorzieningenrechter de tenuitvoerlegging van een eerder vonnis van de kantonrechter ten onrechte heeft geschorst.***

### *Feiten*

Appellante 1 en appellante 2 oefenen beide een transportbedrijf uit. De ondernemingen zijn met elkaar verweven. FNV is partij bij de cao Beroepsgoederenvervoer. Stichting VNB heeft appellante 1 en appellante 2 bericht dat zij signalen had gekregen dat appellanten een aantal cao-bepalingen mogelijk niet correct naleven, en heeft appellanten gevraagd een aantal aanpassingen door te voeren en de benodigde nabetalings te doen aan haar werknemers. Appellanten hebben VNB geen schriftelijke bewijsstukken gestuurd dat zij de verzochte wijzigingen hadden doorgevoerd. Bij inleidende dagvaarding heeft FNV de kantonrechter verzocht om appellanten te veroordelen tot naleving van de cao, nabetaling van een aantal bedragen aan een groep werknemers en betaling van schadevergoeding aan FNV. De kantonrechter heeft de vorderingen van FNV toegewezen. FNV heeft het vonnis betekend en executoriaal beslag laten leggen op een aantal voertuigen. Appellanten hebben de voorzieningenrechter verzocht om het vonnis van de kantonrechter te schorsen. De voorzieningenrechter heeft geoordeeld dat FNV een onvoldoende concreet en zwaarwegend belang heeft bij onmiddellijke tenuitvoerlegging van het vonnis van de kantonrechter, met uitzondering van de veroordeling tot betaling van schadevergoeding aan FNV. Het vonnis van de kantonrechter is daarom in zoverre geschorst. In de bodemzaak hebben appellanten geconcludeerd dat het hof het vonnis zal vernietigen en FNV zal veroordelen tot terugbetaling van al hetgeen appellanten aan FNV hebben betaald. Appellanten hebben geklaagd dat appellante 2 niet onder de werkingssfeer van de cao valt. Appellanten stellen dat appellante 2 onder de cao voor de foodservice en groothandel in levensmiddelen valt.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Het feit dat appellante 2 geen NIWO-vergunning heeft, betekent

niet dat zij buiten de werkingssfeer van de cao valt. FNV heeft onbetwist aangevoerd dat de Inspectie Leefomgeving en Transport heeft vastgesteld dat appellante 2 zich heeft beziggehouden met vergunningsplichtig vervoer. Naar het oordeel van het hof hebben appellanten onvoldoende aangevoerd waaruit volgt dat de cao foodservice van toepassing is. Voor klachten van appellanten over de wijze waarop het vonnis ten uitvoer zou moeten worden gelegd is in hoger beroep geen plaats. Niet is aannemelijk geworden dat het vonnis van de kantonrechter onduidelijk, onvolledig of onuitvoerbaar is. Naar het oordeel van het hof zijn er gronden om de toegekende wettelijke verhoging te matigen, maar niet verder dan tot 35%. Appellanten zijn weliswaar met aanpassingen aan de slag gegaan, maar pas na diverse aanmaningen. Ten aanzien van de opgelegde dwangsommen hebben appellanten zich tevergeefs beroepen op de regel dat geen dwangsom kan worden opgelegd ter zake van de betaling van een geldsom als hoofdveroordeling, omdat zij de lonen niet aan FNV maar aan de werknemers moesten (na)betalen. Het hoger beroep van appellanten faalt, behalve ten aanzien van de wettelijke verhoging. In het kort geding heeft de voorzieningenrechter naar het oordeel van het hof op goede gronden beslist dat van een kennelijke misslag in het vonnis van de kantonrechter geen sprake was. Naar het oordeel van het hof heeft FNV echter terecht het standpunt ingenomen dat de voorzieningenrechter de tenuitvoerlegging van het vonnis niet had mogen schorsen. Appellanten hebben onvoldoende geconcretiseerd waarom zij geen zwaarwegend belang hadden bij behoud van de bestaande toestand hangende het hoger beroep, dan de belangen van FNV. Appellanten hebben aangevoerd dat er een faillissementssituatie zou ontstaan als zij het vonnis zouden moeten uitvoeren door alle werknemers in de hoogste loonschaal in te delen, maar niet is gebleken dat alle werknemers in de hoogste loonschaal ingedeeld hadden moeten worden. Het vonnis van de voorzieningenrechter wordt vernietigd. De vorderingen van appellanten worden afgewezen. Zij worden in de kosten van de procedure bij de rechtbank veroordeeld, en in de kosten van de procedure in hoger beroep. Als appellanten niet binnen veertien dagen na aanschrijving aan de uitspraak hebben voldaan en het arrest van het hof wordt betekend, dienen zij de kosten van de betekening en extra nakosten te betalen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 17-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:145

**Zaaknummer:** 200.346.943/01 + 200.353.717/01

**Rechters:** C.A. Joustra, M.J. van Cleef-Metsaars en L.G. Verburg

**Advocaten:** L. Bijl en J.H. Mastenbroek

**Wetsartikelen:** cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen en 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

***In een eerder vonnis zijn eiseressen veroordeeld de cao Beroepsgoederenvervoer volledig na te leven op straffe van een aan FNV te bepalen dwangsom. Eiseressen vorderen schorsing van de tenuitvoerlegging van het uitvoerbaar bij voorraad verklaarde vonnis op grond van een misslag of noodtoestand.***

### *Feiten*

Eiseres 1 is een transportbedrijf en eiseres 2 is een groothandel in food- en non-foodproducten. FNV heeft eiseressen gedagvaard in verband met de naleving van de cao Beroepsgoederenvervoer. De rechtbank heeft eiseres 1 veroordeeld om binnen vier weken na betekening van het vonnis de cao na te leven, op straffe van een dwangsom. Ook eiseres 2 is veroordeeld om de cao Beroepsgoederenvervoer na te leven op straffe van een dwangsom. De uitvoerbaar bij voorraadverklaring is door de kantonrechter in het vonnis niet gemotiveerd. Eiseressen hebben volgens FNV de verbeurde dwangsommen niet betaald. FNV heeft vervolgens executoriaal beslag gelegd op de voertuigen van eiseressen. Eiseressen vorderen schorsing van het eerdere vonnis en opheffing van de dwangsommen, en een verbod voor FNV om het vonnis ten uitvoer te leggen. Volgens eiseressen berust het vonnis op een juridische en feitelijke misslag. Ook vinden zij dat er sprake is van een noodtoestand.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat er sprake is van een executiegeschil is het spoedeisend belang gegeven. Niet is gebleken dat het vonnis berust op een kennelijke misslag. Daarvoor is een zo evidente of aperte vergissing in het recht of de feiten nodig, dat daarover geen redelijke twijfel kan bestaan. Daarvan is geen sprake. Wel oordeelt de voorzieningenrechter dat eiseressen voldoende aannemelijk hebben gemaakt dat zich omstandigheden voordoen die meebrengen dat hun belang bij behoud van de bestaande toestand – zolang niet op het hoger beroep is beslist – zwaarder weegt dan het belang van FNV bij de onmiddellijke tenuitvoerlegging van de veroordeling. Eiseressen hebben immers aangevoerd dat wanneer de tenuitvoerlegging niet wordt geschorst, voor hen een faillissementssituatie dreigt. Partijen blijven het op een aantal punten oneens, onder meer de

toepasselijke loonschaal voor (ex-)werknemers. Het faillissementsrisico wordt niet alleen veroorzaakt door de loonvordering, maar ook door aan FNV te betalen dwangsommen. Ook hebben eiseressen zich beroepen op het restitutierisico, aangezien het gaat om nabetalingen aan chauffeurs die grotendeels niet (meer) in Nederland wonen. Omdat FNV beslag heeft gelegd op de voertuigen van eisers, komt de verdien capaciteit van eiseressen onder druk te staan als FNV de verkoop doorzet. FNV heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt welk belang zij heeft bij het schorsen van de tenuitvoerlegging van het vonnis tot hoger beroep en het onmiddellijk ten uitvoerleggen van het vonnis. Eiseressen hebben aangevoerd geen bezwaar te hebben tegen het beslag op hun voertuigen, zij kunnen de voertuigen immers blijven gebruiken. Het voorgaande leidt de voorzieningenrechter tot de conclusie dat FNV onvoldoende concreet en zwaarwegend belang heeft bij onmiddellijke tenuitvoerlegging van het vonnis. De voorzieningenrechter zal daarbij bepalen, zoals gebruikelijk, dat de schorsing geldt totdat het gerechtshof in hoger beroep heeft beslist. Aangezien de veroordelingen van het vonnis waaraan dwangsommen zijn verbonden worden geschorst, wordt de verdere tenuitvoerlegging van de volgens FNV verbeurde dwangsommen geschorst. De proceskosten worden gecompenseerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 22-10-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:6103

**Zaaknummer:** C/16/580373/KG ZA 24-437

**Rechters:** A.R. Creutzberg

**Advocaten:** L. Bijl en J.H. Mastenbroek

**Wetsartikelen:** 7:625 BW en cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en verhuur van mobiele kranen

RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet van ambtenaar zonder een transitievergoeding. Werkneemster heeft in strijd met de integriteitscode niet gemeld dat zij in aanraking is gekomen met justitie en heeft daarover geen openheid van zaken gegeven.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2023 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van inspecteur/medewerkster toezicht. Werkgeefster is een toezichthoudende organisatie van de Rijksoverheid en maakt onderdeel uit van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Rijk en de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) van toepassing. Op 3 september 2025 heeft de recherche telefonisch contact opgenomen met werkgeefster. Vanuit een lopend strafrechtelijk onderzoek naar de handel in verdovende middelen is namelijk informatie naar voren gekomen die betrekking heeft op werkneemster en een familielid. Werkneemster is op 11 september 2025 geschorst in afwachting van de uitkomst van nader onderzoek. Op 16 september 2025 heeft werkgeefster het proces-verbaal van bevindingen van 9 juni 2025<sup>2</sup> van de Politie Midden-Nederland ontvangen. Hierin is onder meer opgenomen dat aannemelijk is geworden dat de broer van werkneemster zich op grote schaal bezighield met handel in verdovende middelen. Daarnaast werd aannemelijk dat hij bij deze handel gebruik heeft gemaakt van goederen en diensten die op naam van zijn zus (werkneemster) geregistreerd staan. Zo werd aannemelijk dat hij voor de uitvoering van zijn drugshandel gebruik heeft gemaakt van een bankrekening en twee personenauto's op naam van werkneemster. Daarnaast werd aannemelijk dat werkneemster mede gebruikmaakt van een bedrijfspand waar haar motorfiets is aangetroffen en goederen voor de werking van verdovende middelen. Daarnaast is daar een zeer groot contant geldbedrag aangetroffen. Uit bovenstaande bevindingen is aannemelijk geworden dat werkneemster, bewust dan wel onbewust, haar broer faciliteerde bij de handel in harddrugs. Daarnaast is aannemelijk geworden dat zij kennis gedragen moet hebben of kon hebben van de voornoemde drugshandel. Op 18 september 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer om dit ontslag te vernietigen.

### *Oordeel*

#### *Ontslag op staande voet*

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster na kennisneming van het proces-verbaal voldoende voortvarend is overgegaan tot het ontslag op staande voet. De kantonrechter volgt werkneemster verder niet in haar stelling dat het onderzoek onzorgvuldig is geweest en dat zij onvoldoende gelegenheid heeft gehad om zich te kunnen verweren omdat, zo begrijpt de kantonrechter, haar niet duidelijk was wat haar precies werd verweten. De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar bezwaar dat de Staat in het verweerschrift de dringende redenen nader heeft geconcretiseerd, aangepast en uitgebreid. Ook volgt de kantonrechter werkneemster niet in haar verweer dat de in de ontslagbrief omschreven dringende redenen onvoldoende duidelijk zijn waardoor zij zich niet adequaat heeft kunnen verdedigen. De kantonrechter is het met de Staat eens dat werknemers die werkzaam zijn bij de Rijksoverheid een bijzondere positie hebben. Van een goed ambtenaar mag gezien de publieke functie een hoge mate van integriteit worden verwacht. Dat geldt helemaal voor ambtenaren die, zoals werkneemster, een vertrouwensfunctie hebben. Van werkneemster mag worden verwacht dat zij zich hiervan bewust is. Dit wordt onderstreept door de eed die zij heeft afgelegd. Werkgeefster heeft terecht geconstateerd dat werkneemster, in strijd met de GIR, niet heeft gemeld dat zij en haar broer in aanraking zijn gekomen met justitie en dat zij, zelfs na vragen, ook verder daarover geen openheid van zaken heeft gegeven. Anders dan werkneemster heeft betoogd is naar het oordeel van de kantonrechter genoegzaam duidelijk waar werkneemster openheid over had moeten geven: in ieder geval dat zij in aanraking is gekomen met justitie. Ook is haar betrokkenheid bij strafbare feiten voldoende komen vast te staan. Werkneemster heeft 'betrokkenheid' uitgelegd als strafrechtelijke betrokkenheid maar dat leest de kantonrechter anders. Uit het strafrechtelijk onderzoek naar de handel in verdovende middelen is nu eenmaal informatie over werkneemster naar boven gekomen en dat maakt dat zij (bewust dan wel onbewust) betrokken is bij die strafbare activiteiten. Deze omstandigheden zijn naar het oordeel van de kantonrechter door werkgeefster terecht aangemerkt als dringende redenen. Het onaanvaardbare integriteitsrisico dat hierdoor is ontstaan maakt dat van de Staat in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werkneemster voort te zetten. Dat de gevolgen van het ontslag op staande voet voor werkneemster groot zijn, maakt de uitkomst niet anders. De conclusie is dan ook dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

#### *Transitievergoeding*

Met name het niet melden dat zij in aanraking is gekomen met justitie, terwijl het strafrechtelijk onderzoek aan het licht heeft gebracht dat haar auto en haar bankrekening

gebruikt zijn in verband met de criminele activiteiten van haar broer, is evident in strijd met hetgeen van werknemster mag worden verwacht als vertrouwensfunctionaris en goed ambtenaar/werkneemster van werkgeefster. Daarmee heeft zij dus ernstig verwijtbaar gehandeld en nagelaten ten opzichte van werkgeefster. Het verzoek van de Staat om een verklaring van recht dat werknemster geen recht heeft op een transitievergoeding wordt daarom toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 13-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:610

**Zaaknummer:** 11973636 \ UE VERZ 25-351

**Rechters:** C.J.M. Hendriks

**Advocaten:** M.R.A. Rutten en M.C.B. Tieleman

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

## RECHTSPRAAK

### ***Ontbinding wegens verwijtbaar niet-nakomen re-integratieverplichtingen***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 3 juni 2024 in dienst bij Simon Loos Transport B.V. (hierna: Simon Loos) in de functie van chauffeur. Op 24 mei 2025 meldt werknemer zich ziek. Na de ziekmelding lukt het Simon Loos niet om contact met werknemer te krijgen. Werknemer reageert niet op verzoeken om contact op te nemen en verschijnt niet op een afspraak bij de bedrijfsarts. Simon Loos geeft meerdere schriftelijke waarschuwingen en gaat over tot opschorting van het loon. Werknemer verschijnt op 1 juli 2025 en 29 juli 2025 wel bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts constateert dat er sprake is van klachten op het gebied van persoonlijk en sociaal functioneren en dat re-integratie op dat moment niet aan de orde is. Wel wordt geadviseerd dat partijen contact met elkaar blijven onderhouden. Simon Loos heft daarop de loonopschorting op. Ondanks herhaalde uitnodigingen voor gesprekken, nieuwe oproepen bij de bedrijfsarts, verdere waarschuwingen en een loonstop, blijft werknemer onbereikbaar en verschijnt hij niet op afspraken. Ook verschijnt werknemer niet bij het UWV voor een deskundigenoordeel. In het deskundigenoordeel van 10 november 2025 concludeert het UWV dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Simon Loos verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van werknemer, bestaande uit het niet nakomen van zijn re-integratieverplichtingen.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat een arbeidsovereenkomst slechts kan worden ontbonden indien er sprake is van een redelijke grond en herplaatsing niet mogelijk of niet in de rede ligt. Werknemer is behoorlijk opgeroepen maar heeft geen verweer gevoerd en is niet ter zitting verschenen. De kantonrechter gaat daarom uit van de juistheid van de door Simon Loos gestelde feiten. Vaststaat dat werknemer herhaaldelijk geen gehoor heeft gegeven aan oproepen voor gesprekken en afspraken bij de bedrijfsarts, ondanks schriftelijke waarschuwingen en een

loonstop. Ook uit het deskundigenoordeel van het UWV blijkt dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Nu werknemer geen deugdelijke grond voor zijn handelen heeft aangevoerd, is er sprake van verwijtbaar handelen. Daarmee is een redelijke grond voor ontbinding gegeven. Herplaatsing ligt niet in de rede, nu de ontbinding is gebaseerd op verwijtbaar handelen van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2026, namelijk de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van de procedure. Van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake, zodat er geen aanleiding bestaat om van de opzegtermijn af te wijken.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 16-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:1269

**Zaaknummer:** 11976907

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** N. Poggenklaas

**Wetsartikelen:** 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

### ***Ruim geformuleerd finale kwijtingsbeding in vaststellingsovereenkomst blokkeert terugvordering van per abuis dubbel betaalde bonus.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 november 1996 in dienst getreden bij Koninklijke Vopak N.V. (hierna: Vopak). Vanaf 1 februari 2021 werkte werknemer op basis van detachering in België bij een aan Vopak gelieerde vennootschap. Op zijn arbeidsinkomen werd een zogenoemde Tax Equalization Policy toegepast, waardoor hij netto hetzelfde ontving als wanneer hij in Nederland had gewerkt. Naast zijn vaste loon ontving werknemer jaarlijks een STIP-bonus. Over het jaar 2021 bedroeg deze bonus € 52.387,43 bruto. In april 2022 is deze bonus per abuis tweemaal aan werknemer uitbetaald. In totaal ontving werknemer netto een dubbele bonus, terwijl hij slechts eenmaal recht had op uitbetaling. Bij vaststellingsovereenkomst van 17 april 2023 hebben partijen de arbeidsovereenkomst beëindigd per 1 september 2023. In deze overeenkomst is een ruime finale kwijting opgenomen, inhoudende dat partijen elkaar over en weer finale kwijting verlenen ter zake van alle aanspraken voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst en/of de beëindiging daarvan. Bij de berekening van de beëindigingsvergoeding is uitgegaan van één STIP-bonus over 2021. In januari 2024 heeft Vopak werknemer meegedeeld dat er sprake was van een dubbele bonusbetaling en dat het te veel betaalde bedrag zou worden verrekend met een bedrag waarop werknemer nog aanspraak had op grond van de Tax Equalization Policy. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat dit, gelet op de finale kwijting, niet is toegestaan. Partijen twisten over de vraag of werknemer de dubbel betaalde bonus moet terugbetalen en of Vopak bevoegd is dit bedrag te verrekenen ondanks het finale kwijtingsbeding in de vaststellingsovereenkomst.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat er sprake is van een onverschuldigde betaling van de STIP-bonus over 2021. Ook gaat de kantonrechter ervan uit dat werknemer ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst op de hoogte was van de dubbele betaling, terwijl Vopak dat niet was. Desondanks staat de ruime formulering

van het finale kwijtingsbeding aan een terugvorderingsrecht in de weg. De tekst van het beding is uitputtend en allesomvattend geformuleerd en ziet op alle (mogelijke) aanspraken voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst en de beëindiging daarvan. Daaronder vallen ook aanspraken waarmee Vopak ten tijde van het sluiten van de overeenkomst niet bekend was, zoals de onverschuldigde betaling van de dubbele bonus. Het beroep van Vopak op dwaling slaagt niet. De aard van de vaststellingsovereenkomst brengt mee dat terughoudendheid moet worden betracht bij een beroep op dwaling, nu deze overeenkomst juist strekt tot het beëindigen of voorkomen van onzekerheid of geschil. Ook het beroep op artikel 6:203 BW (onverschuldigde betaling) faalt. Op grond van artikel 7:902 BW kan een vaststellingsovereenkomst geldig zijn, ook indien deze afwijkt van dwingend recht, tenzij er sprake is van strijd met de goede zeden of openbare orde. Daarvan is geen sprake. De door werknemer gevorderde verklaring voor recht wordt toegewezen: Vopak is gehouden de finale kwijting na te leven en heeft geen vordering ter zake van de dubbel betaalde STIP-bonus.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 06-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:1314

**Zaaknummer:** 11774798 CV EXPL 25-14707

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** A.P.J.M. Verbeek en A. van Toledo

**Wetsartikelen:** 7:900 BW

RECHTSPRAAK

***Loonvordering toegewezen. Werkgever moet achterstallig loon (met verhoging en rente) betalen.***

*Feiten*

Werknemer is in dienst bij IT SIGNAL B.V. (hierna: IT Signal) op basis van een arbeidsovereenkomst. Vanaf 1 april 2025 is (volgens werknemer) sprake van achterstallige loonbetaling. Werknemer begint daarop een kort geding en vordert betaling van het (achterstallige) loon. IT Signal is niet verschenen in de procedure, waarna tegen haar verstek is verleend. Werknemer verzoekt veroordeling van IT Signal tot betaling van het achterstallige loon, met vakantietoeslag en overige emolumenten, vermeerderd met wettelijke rente en de wettelijke verhoging.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang volgt uit de aard van de vordering, namelijk een loonvordering. Omdat IT Signal niet is verschenen en de vordering niet heeft weersproken, en de kantonrechter de vordering niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt, wordt de vordering toegewezen. IT Signal wordt veroordeeld tot betaling van (achterstallig) loon van € 1.500 netto per maand (met reservering van vakantietoeslag en overige emolumenten) vanaf 1 april 2025 tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, te vermeerderen met wettelijke rente. Ook wordt IT Signal veroordeeld tot betaling van de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 17-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:11776

**Zaaknummer:** 11958741

**Rechters:** M.J.C. van Leeuwen

**Advocaten:** P. van Wegen

**Wetsartikelen:** 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Ontbindingsverzoek werkgeefster toegewezen op de g-grond. Aan werkneemster wordt geen billijke vergoeding toegekend.***

#### *Feiten*

Werkneemster is per 4 april 2022 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van bedrijfsjuriste. Tussen partijen is een geschil ontstaan over de indeling en uitbreiding van de juridische werkzaamheden. Vervolgens is werkneemster op non-actief gesteld. Vervolgens is aan werkneemster een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Daarna heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft vervolgens, in overeenstemming met het advies van de bedrijfsarts, voorgesteld een mediationtraject te doorlopen. Dit heeft werkneemster aanvankelijk geweigerd. Vervolgens is er een mediationtraject doorlopen dat zonder resultaat is afgerond. Partijen zijn blijvend in onmin gebleven en wederom in onmin geraakt, en hebben een nieuw mediationtraject zonder succes doorlopen. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de g-grond van de arbeidsovereenkomst. Volgens werkgeefster is werkneemster al langere tijd ontevreden over haar beloning. Partijen zijn er echter niet in geslaagd samen tot een businessmodel te komen waarin voor werkneemster kansen lagen om haar inkomen te vergroten. Uiteindelijk zijn in een gesprek op 29 oktober 2024 de gemoederen hoog opgelopen, waarna werkgeefster van werkneemster verwachtte dat zij zich correct zou gedragen en de gezagsverhoudingen zou erkennen, hetgeen zij heeft geweigerd. Hierna heeft werkgeefster werkneemster op non-actief gesteld en heeft werkneemster zich een aantal dagen later ziek gemeld. Partijen hebben elkaar vervolgens over en weer ernstige verwijten gemaakt. Naar aanleiding van adviezen van de ingeschakelde bedrijfsarts is tot twee keer toe een mediationpoging gedaan, welke pogingen niet hebben geresulteerd in enige oplossing voor het ontstane conflict. Werkgeefster ziet, mede gelet op de toon en de verwijten van werkneemster in haar correspondentie aan het adres van werkgeefster, geen andere mogelijkheid meer dan een beëindiging van de arbeidsrelatie.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de verhoudingen verstoord zijn geraakt. Werkneemster verwijt werkgeefster deze verstoring te hebben

veroorzaakt. De bedrijfsarts heeft meermaals geconstateerd dat er sprake was van een verstoring van de verhoudingen tussen partijen. In de tussentijd hebben partijen elkaar over en weer stevige verwijten gemaakt. Op geen moment lijkt sprake van een positieve wending, en met de mediation is geen resultaat behaald. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie waarbij niet langer kan worden verwacht deze nog voort te zetten. Gelet op de verstoring ligt herplaatsing niet in de rede. De kantonrechter ziet geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werkgeefster. Werkgeefster heeft de adviezen van de bedrijfsarts opgevolgd en heeft werkneemster regelmatig met rust gelaten. De door werkneemster verzochte vernietiging van het relatiebeding wordt geweigerd, omdat het rechtsgeldig is overeengekomen en werkneemster op geen enkele manier heeft onderbouwd dat het onbillijk is om haar aan dit beding te houden. Daarbij is werkneemster werkzaam in een niche en zijn er voldoende andere mogelijkheden om als juriste werkzaam te zijn zonder het relatiebeding te schenden. Dat werkneemster recht heeft op een bonus over 2025 is onvoldoende gebleken. Werkneemster heeft geen recht op uitbetaling van de kerstbonus over 2025. De verzochte vergoeding van de reiskosten die werkneemster heeft gemaakt om naar de bedrijfsarts te gaan wordt afgewezen. De transitievergoeding wordt toegekend. De proceskosten worden gecompenseerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 17-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:11773

**Zaaknummer:** 11936951 \ HA VERZ 25-75

**Rechters:** M.J.C. van Leeuwen

**Advocaten:** G.W.J.M. van Mierlo en S.J. Klingeman

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 BW, 7:671b lid 9, onder a BW en 7:671b lid 9, onder c BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgeefster heeft onterecht het loon van een zieke uitzendkracht die zonder toestemming naar het buitenland vertrok opgeschort, omdat zij hiervoor voorafgaand geen waarschuwing in de zin van artikel 7:629 lid 7 BW had gegeven.***

#### *Feiten*

Werknemer was als uitzendkracht in dienst bij werkgeefster. Tijdens dat dienstverband heeft hij zich op enig moment ziek gemeld en is hij zonder toestemming van werkgeefster naar het buitenland vertrokken. Werkgeefster heeft werknemer meermaals verzocht om (medische) informatie aan de door haar ingeschakelde Arboarts toe te zenden, teneinde het bestaan van ziekte en loondoorbetaling te kunnen vaststellen. Dit heeft werknemer niet gedaan, waarna werkgeefster is overgegaan tot het opschorten van zijn loon. Met deze procedure wil werknemer bereiken dat zijn opgeschorte loon – verhoogd met de wettelijke verhoging – alsnog wordt betaald. Verder vordert hij betaling van een transitievergoeding en de verstrekking van correcte salarisstroken en eindafrekening, op straffe van een dwangsom.

#### *Oordeel*

De kantonrechter zal de vorderingen van werknemer grotendeels toewijzen en overweegt daarover als volgt. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgeefster toegelicht dat zij het loon heeft opgeschort op grond van artikel 7:629 lid 6 BW en daarbij erkend dat zij geen voorafgaande waarschuwing aan werknemer heeft gegeven, zoals artikel 7:629 lid 7 BW vereist. Dit betekent dat werkgeefster – vanwege het ontbreken van een dergelijke waarschuwing – niet tot opschorting had mogen overgaan en er voor werkgeefster een (doorlopende) loondoorbetalingsverplichting wegens ziekte bestond. Omdat niet in geschil is dat werknemer vanaf 2 september 2025 tot het einde van zijn dienstverband geheel geen loon heeft ontvangen, is werkgeefster dat loon alsnog aan werknemer verschuldigd (vermeerderd met de wettelijke rente van 50%). De kantonrechter is verder van oordeel dat de cao Uitzendkrachten op de met werknemer bestaande uitzendovereenkomst van toepassing is. Dit brengt met zich mee dat werkgeefster op grond daarvan 90% van het loon tijdens ziekte aan werknemer moet uitbetalen. Werknemer heeft nog gesteld dat de cao Beroepsgoederenvervoer

van toepassing is en dat daaruit een loondoorbetalingsverplichting van 100% voortvloeit, maar dit argument gaat niet op nu in de uitzendovereenkomst expliciet is overeengekomen dat de cao Uitzendkrachten tussen partijen van toepassing is. Bovendien kan werknemer volgens de kantonrechter geen aanspraak maken op de andere (gunstigere) arbeidsvoorwaarden uit de cao Beroepsgoederenvervoer, omdat in de cao Uitzendkrachten compenserende voordelen zijn opgenomen waarvan niet is gebleken dat die onvoldoende zijn om de effecten van het verschil in behandeling te ondervangen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster op straffe van een dwangsom correcte salarisstroken en een correcte eindafrekening dient af te geven en dat werkgeefster – in verband met het eindigen van de arbeidsrelatie – de wettelijke transitievergoeding aan werknemer is verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 12-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:397

**Zaaknummer:** 12013181 \ UE 25-324

**Rechters:** I.L. Rijnbout

**Advocaten:** J.W. Menkveld en mr. G.G. Bekkering

**Wetsartikelen:** 7:629 lid 6 BW, 7:629 lid 7 BW en 8 Waadi

## RECHTSPRAAK

***Een nieuwe ziekmelding van een vlak daarvoor hersteld gemelde werkneemster maakt niet dat werkgever de arbeidsgeschiktheid van werkneemster opnieuw had moeten laten beoordelen door de bedrijfsarts. Het was aan werkneemster om een second opinion dan wel een deskundigenoordeel aan te vragen.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 maart 2023 bij UnitedConsumers Schadeverzekeringen B.V. in dienst getreden in de functie van Consumer Service Advisor Autoverzekeringen. Op 23 juli 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Na een periode volledig arbeidsongeschikt te zijn geweest, is zij op enig moment weer gestart met werkhervatting. Op 7 juli 2025 heeft werkneemster aan UnitedConsumers gevraagd om een herbeoordeling. UnitedConsumers heeft haar toen gewezen op de mogelijkheid tot het aanvragen van een deskundigenoordeel. Werkneemster heeft vervolgens geen deskundigenoordeel aangevraagd. Op 8 augustus 2025 is werkneemster volledig hersteld gemeld. Op 19 augustus 2025 heeft werkneemster zich echter opnieuw ziek gemeld. Vervolgens is werkneemster gezien door de bedrijfsarts. Deze heeft op 17 september 2023 geoordeeld dat werkneemster weer volledig hersteld was. Op 23 september 2025 heeft de gemachtigde van UnitedConsumers een loonstop aangekondigd en doorgevoerd, omdat werkneemster oproepen om haar werk te hervatten bleef weigeren. Op 24 september 2025 heeft werkneemster, nadat zij kort op het werk was verschenen en daar een paniekaanval kreeg, zich opnieuw ziek gemeld. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werkneemster onder meer dat UnitedConsumers wordt veroordeeld het achterstallig loon op grond van artikel 7:629 BW over de periode vanaf september 2025 aan haar te betalen, vermeerderd met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging. Zij stelt zich daarbij op het standpunt dat UnitedConsumers onterecht een loonstop heeft opgelegd en haar na haar ziekmelding op 24 september 2025 opnieuw door een bedrijfsarts had moeten laten beoordelen.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit voorgaande feiten volgt dat werkneemster op 8 augustus 2025 arbeidsgeschikt was en dat deze situatie op 17 september ongewijzigd is

gebleven. Hoewel werknemster op 17 september 2025 arbeidsgeschikt was, staat vast dat zij geweigerd heeft te voldoen aan de oproep van UnitedConsumers om het werk te hervatten. De vraag die partijen verdeeld houdt, is of op 24 september 2025 werknemster recht had op een nieuwe beoordeling door de bedrijfsarts. Naar het oordeel van de kantonrechter dient deze vraag, gelet op alle omstandigheden in samenhang bezien, ontkennend te worden beantwoord. Naar de kantonrechter begrijpt stelt werknemster zich op het standpunt dat op 24 september 2025 sprake is van een 'nieuwe ziekmelding'. Dit standpunt kan niet worden gevolgd. Werknemeester heeft namelijk niet gemeld dat er sprake is van nieuwe feiten of omstandigheden die aanleiding geven haar opnieuw door een bedrijfsarts te laten beoordelen. De enkele vermelding dat zij op het werk een enorme paniekaanval heeft gekregen is hiervoor onvoldoende. Het feit dat werknemster het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts op 17 september 2025 maakt niet dat UnitedConsumers op 24 september 2025 gehouden was haar opnieuw door een bedrijfsarts te laten beoordelen. Bij deze stand van zaken was het aan werknemster om een second opinion dan wel een deskundigenoordeel aan te vragen. Op deze mogelijkheden is zij ook eerder geweest. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter voorshands van oordeel dat de loonstop van UnitedConsumers terecht is opgelegd. De vorderingen van werknemster worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 17-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2026:1087

**Zaaknummer:** 12005594 / CV EXPL 25-9449

**Rechters:** J.A.M. van den Berk

**Advocaten:** A.J.A.M. Veen-Brom en mr. S.J. van Hoeckel

**Wetsartikelen:** 7:629 lid 3 sub b BW en 7:629 lid 7 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Bevestiging van het verstekvonnis. Koerier bij een pakketbezorgingsbedrijf was werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst.***

#### *Feiten*

Eiser is een pakketbezorgingsbedrijf. Eigenaar en directeur van eiser is X. Gedaagde en X hebben jarenlang een affectieve relatie gehad. Eiser heeft op enig moment een arbeidsovereenkomst tussen haar en gedaagde opgesteld voor de duur van één jaar en heeft deze overeenkomst aan gedaagde verstrekt. De datum van indiensttreding in de arbeidsovereenkomst is gesteld op 1 december 2023. Het salaris is vastgesteld op € 1.995 bruto per maand en het betrof de functie koerier. In december 2023 is de affectieve relatie tussen partijen geëindigd. Gedaagde heeft vervolgens aangifte gedaan tegen X wegens onder meer verkrachting en mishandeling. Op 27 september 2024 heeft de gemachtigde van gedaagde eiser aangeschreven met het verzoek om loon(door)betaling. Op 6 november 2025 is X strafrechtelijk veroordeeld naar aanleiding van de aangifte van gedaagde. Gedaagde heeft bij inleidende dagvaarding van eiser (na)betaling gevorderd van het loon. Eiser is door de kantonrechter bij verstek veroordeeld tot betaling van het gevorderde met dien verstande dat de vordering tot betaling van het (destijds toekomstige) loon over november 2024 is afgewezen. Eiser vordert in verzet ontheffing van de veroordeling en afwijzing van de oorspronkelijke vordering. Volgens eiser is er geen sprake (geweest) van een arbeidsovereenkomst tussen partijen.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. In artikel 7:610 BW staan de wettelijke criteria die gelden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: er moet sprake zijn (i) van arbeid, (ii) van loon en (iii) van gezag van de werkgever. (i) De kantonrechter oordeelt dat gedaagde voldoende heeft aangetoond dat zij werkzaamheden heeft verricht voor eiser in de periode van 1 december 2023 tot 23 december 2023. Dat gedaagde na 23 december 2023 geen werkzaamheden meer heeft verricht, komt, gezien de door gedaagde gestelde feiten en de strafrechtelijke veroordeling ter zake van X, voor rekening van eiser. (ii) Het feit dat in het

geheel geen loon aan gedaagde is uitbetaald, maakt niet dat aan het loonvereiste niet is voldaan. Het feit dat eiser geen loonbelasting heeft afgedragen over december 2023, maakt het oordeel van de kantonrechter niet anders. Het is immers de eigen keuze van eiser om geen loonheffing af te dragen. (iii) De kantonrechter ziet de schriftelijke conceptarbeidsovereenkomst als een aanbod van eiser, dat gedaagde heeft geaccepteerd door voor eiser aan het werk te gaan. Daarmee is een arbeidsovereenkomst ontstaan, waarbij gedaagde werkzaamheden verrichtte onder gezag van eiser. Dat blijkt ook uit het feit dat zij drie dagen door X is ingewerkt en haar werkzaamheden steeds met een bezorgbus van eiser uitvoerde. De conclusie is dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst en gedaagde recht heeft op loon(door)betaling. Dit betekent dat het verzet ongegrond is en dat het verstekvonnis zal worden bevestigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 04-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:779

**Zaaknummer:** 11899730

**Rechters:** E. Jochem

**Advocaten:** J.G. Roethof en J. Veninga

**Wetsartikelen:** 7:610 BW

## RECHTSPRAAK

***Het verzoek van werkgever tot het herroepen van een eerdere beschikking van de kantonrechter wegens bedrog van werknemer (door een dienstverband van 26 uur per week met een andere werkgever aan te gaan) wordt afgewezen. Het is aan werkgever te wijten dat werknemer geen arbeid meer voor hem heeft verricht.***

### *Feiten*

Op 3 december 2024 heeft de kantonrechter te Den Haag voor recht verklaard dat werknemer nog altijd in dienst is van Wizzconcept en haar veroordeeld tot loondoorbetaling vanaf 1 september totdat de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze zal zijn geëindigd. Wizzconcept verzoekt de kantonrechter de beschikking van 3 december 2024 te herroepen, en recht doende te verklaren dat Wizzconcept over de periode van september 2024 tot en met maart 2025 geen salaris verschuldigd is en werknemer te veroordelen tot terugbetaling van hetgeen Wizzconcept op grond van die beschikking aan hem heeft betaald. Werknemer heeft ter zitting van 3 december 2024 verklaard dat hij zo nu en dan elders tegen betaling werkzaamheden verrichtte om in zijn levensonderhoud te voorzien, terwijl hij in werkelijkheid een dienstverband had bij een andere werkgever van 36 per week.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volg. Het draait in deze zaak om de vraag of de kantonrechter op 3 december 2024 anders zou hebben beslist indien hij had geweten dat werknemer een dienstverband van 36 uur per week was aangegaan met een andere werkgever. Ook als de kantonrechter dat had geweten, dan zou hij voor recht hebben verklaard dat werknemer nog altijd in dienst was van Wizzconcept en haar hebben veroordeeld tot loondoorbetaling vanaf 1 september 2024 totdat de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze zou zijn geëindigd. De omstandigheid dat werknemer een dienstverband van 36 uur per week was aangegaan met een andere werkgever leidt immers niet tot een einde van het dienstverband met Wizzconcept en zolang het dienstverband met haar bestond was Wizzconcept gehouden loon te betalen. Alleen wanneer in redelijkheid voor rekening van een werknemer behoort te komen dat hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht is een werkgever niet verplicht loon te voldoen (art

7:628 BW). Die uitzonderingssituatie doet zich in de onderhavige zaak niet voor. Wizzconcept heeft immers het onhoudbare standpunt ingenomen dat op en na 1 september 2024 geen arbeidsovereenkomst meer bestond tussen werknemer en haar. Het is volledig aan haar te wijten dat werknemer sindsdien geen arbeid meer voor haar heeft verricht.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 04-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:27514

**Zaaknummer:** 11801753 RP VERZ 25-50531

**Rechters:** F.A.M. Veraart

**Advocaten:** J. Roose en P.H. Mahieu

**Wetsartikelen:** 7:628 BW, 382 Rv en 390 Rv

RECHTSPRAAK

***Ontbinding slapend dienstverband op verzoek van werknemer. Toekenning van een schadevergoeding ter hoogte van de transitievergoeding. Geen opbouw van vakantiedagen in derde ziektejaar, dus geen uitbetaling van deze dagen bij beëindiging.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2017 bij VERM in dienst getreden in de functie van algemeen medewerker. Werknemer is sinds 12 oktober 2022 arbeidsongeschikt. Sinds die datum heeft hij niet meer gewerkt voor VERM. Sinds 9 oktober 2024 ontvangt hij een WIA-uitkering (IVA). Werknemer vraagt nu ontbinding van de arbeidsovereenkomst, betaling van de transitievergoeding en betaling van de eindafrekening.

*Oordeel*

In dit geval is er sprake van een zogenoemd slapend dienstverband. Niet gebleken is dat VERM een redelijk belang heeft bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Op grond van rechtspraak van de Hoge Raad moet VERM daarom als goed werkgever meewerken aan een einde van dat slapende dienstverband en daarbij aan werknemer een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding te betalen. Alhoewel werknemer hier meerdere keren om heeft gevraagd, heeft VERM hieraan geen medewerking verleend. Het verzoek van werknemer zal door de kantonrechter worden toegewezen en de arbeidsovereenkomst zal met ingang van de uitspraak worden ontbonden. VERM moet een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding betalen. Dit is een schadevergoeding, omdat VERM zich niet als een goed werkgever heeft gedragen door te weigeren mee te werken aan de beëindiging van het slapende dienstverband. Voor de berekening van de vergoeding wordt het dienstverband fictief bekort tot het moment waarop de bevoegdheid tot opzegging is ontstaan. Werknemer verzoekt ook betaling van 160 opgebouwde uren, die volgens hem zijn opgebouwd na 9 oktober 2024. Artikel 7:634 lid 1 BW bepaalt weliswaar dat alleen vakantiedagen worden opgebouwd over de periode waarin een werknemer recht heeft op loon, dus in dit geval tot 9 oktober 2024, maar deze bepaling moet buiten beschouwing worden gelaten, aldus werknemer. Hij betoogt dat dit wetsartikel in strijd is met Europese regelgeving. De kantonrechter is bekend met de vaste rechtspraak van het Hof

van Justitie EU over vakantierechten. In de uitspraak van 15 juli 20255 onderkent het HvJ EU echter dat er *specifieke omstandigheden kunnen zijn* die een afwijking van het fundamentele recht op (jaarlijks betaald) verlof rechtvaardigen. De kantonrechter is van oordeel dat van zulke omstandigheden sprake is in geval van een slapend dienstverband naar Nederlands recht, om de volgende redenen. (1) Kenmerkend voor een slapend dienstverband is dat de kernverbintenissen van de arbeidsovereenkomst, te weten het verrichten van arbeid en het betalen van loon, niet meer kunnen en hoeven te worden nageleefd. De wetgever heeft er echter niet voor gekozen om de overeenkomst in zo'n geval van rechtswege te beëindigen, terwijl de overeenkomst in feite inhoudsloos is geworden. Na afloop van de 104 weken waarin loon is doorbetaald en de werknemer volledige vakantiedagen heeft opgebouwd, heeft de werknemer dus geen re-integratieverplichtingen meer. Daarmee verliest de recuperatiefunctie van de jaarlijkse vakantie zijn doel. Vakantiedagen zijn immers bedoeld om werknemers in staat te stellen om uit te rusten en te herstellen van werk en weer op krachten te komen. De werknemer met een slapend dienstverband heeft geen werk om van te herstellen. (2) Dat het vakantieloon bedoeld is om werknemers tijdens hun vakantie in een economisch vergelijkbare positie te brengen, zoals het HvJ EU herhaaldelijk heeft geoordeeld, speelt evenmin bij een slapend dienstverband. Een zieke werknemer die niet in staat is te werken zal na 104 weken als uitgangspunt recht hebben op een uitkering en uit hoofde van die uitkering recht hebben op betaalde vakantie. Dit geldt ook voor werknemer. Hij ontvangt immers vanaf 9 oktober 2024 een IVA uitkering. Gelet op dit alles kan niet worden gezegd dat artikel 7:634 lid 1 BW strijdig is met artikel 31 lid 2 EU-Handvest. Dat betekent dat werknemer na 9 oktober 2024 geen vakantie-uren meer heeft opgebouwd, zodat hij ook geen recht heeft op uitbetaling.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 05-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:1215

**Zaaknummer:** 11735841 HA VERZ 25-34

**Rechters:** J.C. Halk

**Advocaten:** J. Keizer

**Wetsartikelen:** 7:634 BW en 7:671c BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemer heeft voor het sluiten van de arbeidsovereenkomst twee proefdagen gewerkt. Deze proefdagen tellen mee bij de keten van arbeidsovereenkomsten, waardoor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.***

#### *Feiten*

Werknemer heeft in november 2023 gesolliciteerd naar de functie van medewerker bediening bij 't Hemeltje. Werknemer is vervolgens op 10 en 17 december 2023 in totaal negen uur aanwezig geweest bij 't Hemeltje. Werknemer is op 1 januari 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden in dienst getreden bij 't Hemeltje. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en 't Hemeltje is op 1 juli 2024 stilzwijgend verlengd tot 1 januari 2025. De arbeidsovereenkomst tussen 't Hemeltje en werknemer is op 1 januari 2025 opnieuw stilzwijgend verlengd. Op 25 juni 2025 heeft 't Hemeltje het einde van de arbeidsovereenkomst aangezegd tegen 1 juli 2025. Werknemer heeft zich bij brief van 11 juli 2025 op het standpunt gesteld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft daarbij aanspraak gemaakt op loondoorbetaling en zich beschikbaar gesteld voor werk. Op 4 augustus 2025 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met 't Hemeltje met onmiddellijke ingang opgezegd waarbij hij aangeeft dat het gevolg van deze opzegging is dat 't Hemeltje schadeplichtig is geworden omdat hem een ernstig verwijt gemaakt moet worden gezien de oorzaak van de opzegging. Werknemer verzoekt om de transitievergoeding, billijke vergoeding en betaling van het achterstallig salaris over de periode 1 juli 2025 tot en met 3 augustus 2025.

#### *Oordeel*

Tussen partijen is allereerst in geschil of de dagen van 10 en 17 december 2023 kwalificeren als een arbeidsovereenkomst. In de wet is bepaald dat een arbeidsovereenkomst een overeenkomst is waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. Er zijn aldus drie criteria waaraan voldaan moet zijn: de verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid, een gezagsverhouding en een verplichting tot het betalen van loon. De kantonrechter is van

oordeel dat op 10 en 17 december 2023 aan deze drie criteria is voldaan, gelet op het navolgende. Werknemer beschikt over circa veertig jaar ervaring in de horeca. Tegen die achtergrond is het aannemelijk dat hij op 10 en 17 december 2023 niet slechts heeft meegekeken, maar ook daadwerkelijk werkzaamheden heeft verricht. Het is niet aannemelijk dat werknemer zonder enige instructies werkzaamheden heeft verricht, zodat ook aan het vereiste van gezag is voldaan. Ten aanzien van de verplichting tot betaling van loon stelt werknemer dat de proefuren van 10 en 17 december 2023 bij de bedrijfsoverdracht in oktober 2024 zijn verrekend met de openstaande min-uren, en op die manier betaald zijn gesteld. De conclusie is daarom dat voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer voor deze uren betaald heeft gekregen. Het voorgaande betekent dat de door werknemer verrichte arbeid op 10 en 17 december 2023 moet worden gezien als een eerste arbeidsovereenkomst in de ketenregeling. Vaststaat dat de arbeidsovereenkomst daarna nog drie keer is verlengd (op 1 januari 2024, 1 juli 2024 en 1 januari 2025). Dit heeft tot gevolg dat de vierde arbeidsovereenkomst (met ingang van 1 januari 2025) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geworden. t Hemeltje heeft zich subsidiair op het standpunt gesteld dat de aanzegging van 25 juni 2025 (ook) als opzegging heeft te gelden. Dat is niet het geval, gelet op het navolgende. Met de tekst in de aanzeggingsbrief van 25 juni 2025 is tot uitdrukking gebracht dat het einde van de arbeidsovereenkomst zou worden bewerkstelligd door de wet (het van rechtswege eindigen door het verstrijken van de overeengekomen duur) en niet door een opzegging. Gelet daarop was de aanzegbrief (dus) niet bedoeld om een *arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen*, maar om een *tijdelijke arbeidsovereenkomst aan te zeggen* en (daarmee) de verschuldigdheid van een aanzegvergoeding te voorkomen. De enkele omstandigheid dat 't Hemeltje de wil heeft gehad de arbeidsrelatie met werknemer te beëindigen, is onvoldoende om aan te nemen dat werknemer de aanzegging als opzegging had moeten opvatten. Nu er geen sprake is geweest van een opzegging door 't Hemeltje, duurt de arbeidsovereenkomst in beginsel voort en heeft werknemer recht op loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst (op 4 augustus 2025).

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 13-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:592

**Zaaknummer:** 11909662 \ AO VERZ 25-135

**Rechters:** J.J. Dijk

**Advocaten:** H.S. Eisenberger en D. van den Bergh-Beck

**Wetsartikelen:** 7:610 BW en 7:668a BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemer is na aanrijding doorgereden en heeft incident niet gemeld. Toewijzing ontbindingsverzoek wegens verwijtbaar handelen, de grens van ernstig verwijtbaar wordt niet gehaald.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 1999 in dienst bij (de rechtsvoorgangster van RMN), laatstelijk als allround chauffeur. Op 9 oktober 2025 heeft RMN een klacht gekregen van een inwoner over de betrokkenheid van een vrachtwagen van RMN bij een incident op 6 oktober 2025. Volgens de inwoner fietste zijn 9-jarige dochter achter haar 11-jarige zus, toen zij aan de zijkant werd geschampt door een achterop komende vrachtwagen. Daarbij kwam haar hand bekneld te zitten tussen de vrachtwagen en de stuur van haar fiets. Het meisje had daardoor een wond aan haar arm. Omdat RMN intern niet bekend was met dit incident, is zij een onderzoek begonnen naar de betrokken vrachtwagen. Daaruit bleek dat het om een vrachtwagen ging die op 6 oktober 2025 door werknemer is bestuurd. Zijn teamcoach heeft op 15 oktober 2025 met werknemer over het incident gesproken. Werknemer heeft verklaard dat hij betrokken was bij de aanrijding, dat hij het contact tussen de vrachtwagen en de fietser wel heeft opgemerkt, maar dat hij besloten heeft door te rijden omdat er geen veilig plek was om direct te stoppen. Werknemer is doorgereden tot de rotonde, waarna hij bij een bushalte is gestopt. Werknemer heeft na het incident daarvan geen melding gedaan bij zijn leidinggevende of op de werklocatie. De teamcoach heeft daarna met een collega gesproken over het incident. Werknemer had telefonisch contact met deze collega tijdens het incident. RMN heeft besloten nader onderzoek te doen omdat de verklaringen van werknemer en de collega volgens RMN niet met elkaar strookten op het punt of werknemer na het incident was gestopt. In afwachting van het nadere onderzoek is werknemer geschorst. RMN heeft op basis van uitdraaien van het volgsysteem van de vrachtwagen van werknemer geconstateerd dat hij tijdens en na het incident niet is gestopt en dat de vrachtwagen voortdurend in beweging is geweest. In het verantwoordingsgesprek op 24 oktober 2025 is werknemer geconfronteerd met de onderzoeksbevindingen van RMN. Werknemer heeft blijkens het verslag van dit gesprek het grootste deel van de bevindingen bevestigd, maar uitdrukkelijk weersproken dat hij niet is gestopt. Aan het einde van het gesprek heeft RMN meegedeeld dat zij het dienstverband met

werknemer wil beëindigen. Werknemer heeft zich op 30 oktober 2025 ziek gemeld. RMN verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair vanwege een combinatie van deze gronden.

### *Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door RMN naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW. Vaststaat dat werknemer vanuit zijn vrachtwagen de aanrijding heeft gezien. Het spreekt voor zich dat werknemer als beroepsmatig chauffeur na een aanrijding zijn verantwoordelijkheid neemt, door op de plaats van de aanrijding te stoppen en om te kijken of er hulp nodig is en of er materiële schade is. Dat heeft werknemer niet gedaan. Wat werknemer heeft gedaan is doorrijden na een aanrijding, dat is een strafbaar feit. Dit gedrag is daarom al in strijd met wat een werkgever van een goed handelend werknemer en ambtenaar mag verwachten. Werknemer had direct nadat hij de aanrijding had opgemerkt, moeten stoppen. Volgens werknemer was het op die plek, een smalle voorrangsweg met aan beide kanten fietsstroken, niet veilig om te stoppen. De kantonrechter volgt dit niet. De ernst van de gebeurtenis, een aanrijding met een fietser, maakte het noodzakelijk dat werknemer meteen, en dus op die plaats, was gestopt. Werknemer heeft de aanrijding ook niet gemeld bij zijn leidinggevendenden. Werknemer was bekend met de bedrijfsregels van RMN dat hij een incident tijdens het werk moet melden bij zijn leidinggevende. RMN heeft deze meldplicht regelmatig bij haar medewerkers onder de aandacht gebracht, zo blijkt uit de door RMN overgelegde verslagen van maandelijks gehouden werkoverleggen. Door de aanrijding met de jonge fietsster niet te melden, heeft werknemer gehandeld in strijd met de bedrijfsregels. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat werknemer de aanrijding niet heeft gemeld terwijl er wel leidinggevendenden bij RMN beschikbaar waren aan wie hij dit had kunnen melden. De stelling van werknemer dat hij hiervoor een mentale blokkade had, komt de kantonrechter niet aannemelijk voor. Werknemer erkent in zijn verweerschrift dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met een opzegverbod, ook al is hij op het moment van indiening van het verzoekschrift arbeidsongeschikt. De kantonrechter moet, hoewel daar dus geen beroep op is gedaan in het verweerschrift, ambtshalve nagaan of de ziekte van werknemer verband houdt met de hem verweten gedragingen. De kantonrechter komt tot de conclusie dat er onvoldoende aanknopingspunten zijn dat de ziekte van werknemer verband houdt met de hem verweten gedragingen. Een aantoonbaar verband is vereist omdat anders de uitkomst van iedere ontslagzaak waarin een werknemer zich ziek heeft gemeld een onvoorspelbare uitkomst zou krijgen. Dat is niet de bedoeling van de wetgever geweest bij de inwerkingtreding van de Wet

werk en zekerheid waarbij artikel 7:671b BW is ingevoerd. Het opzegverbod staat dus niet aan de ontbinding in de weg. Het doorrijden na de aanrijding en het nalaten dit te melden, kunnen aan werknemer verweten worden. Wat het gedrag van werknemer zo ernstig maakt, is volgens RMN dat werknemer voor zijn handelen geen verantwoordelijkheid heeft genomen, zowel op het moment van de aanrijding als daarna. Dat is terecht. Juist van een beroepschauffeur mag verwacht worden dat hij de plicht vervult die van hem als verkeersdeelnemer verwacht en daarbij handelt zoals van een goed werknemer mag worden verwacht. Op grond van de bedrijfsregels wist werknemer dat hij de aanrijding direct had moeten melden. Dit alles heeft werknemer niet gedaan. Daarmee heeft werknemer het vertrouwen van RMN ernstig geschaad. Het gedrag van werknemer is zo ernstig dat van RMN in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In dit geval is de kantonrechter van oordeel dat het verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer niet zodanig ernstig verwijtbaar is, dat hem geen transitievergoeding toe zou moeten komen. Het is namelijk niet vast komen te staan dat werknemer tijdens zijn dienstverband vaker betrokken is geweest bij incidenten of dat hij al langere tijd onvoldoende heeft gefunctioneerd. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 12-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:591

**Zaaknummer:** 11973552 \ AE VERZ 25-68

**Rechters:** D.C.P.M. Straver

**Advocaten:** D.G. van der Mark en C.J.F. van Rijswijk

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7 Wegenverkeerswet 1994

## RECHTSPRAAK

### ***Billijke vergoeding toegekend na ontslag op staande voet na verboden inzage dossiers door werkneemster jeugdzorginstelling. Er is te weinig rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werkneemster.***

#### *Feiten*

Werkneemster is per 2002 in dienst getreden bij William Schrikker Stichting Jeugdbescherming & Jeugdclassering (hierna: WSS) in de functie van jeugdzorgwerkster. Werkneemster is op 16 oktober 2025 op staande voet ontslagen. Werkneemster werd verweten zich meermaals ongeoorloofd toegang te hebben verschaft tot dossiers van cliënten buiten haar kernteam, zonder dat er sprake was van een behandelrelatie. Ook had werkneemster geen tijdige melding gedaan van haar persoonlijke betrokkenheid bij bepaalde dossiers, en tijdens het gesprek over de integriteitsschendingen nagelaten openheid van zaken te geven. Werkneemster berust in het ontslag op staande voet, maar verzoekt een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging. WSS verzoekt de kantonrechter werkneemster te bevelen een schriftelijke verklaring aan WSS af te geven waarin staat dat zij niet meer beschikt over bedrijfsinformatie in de ruimste zin van het woord en om werkneemster te gebiedten om op haar beide LinkedIn-profielen de juiste data van indiensttreding en uitdiensttreding te vermelden.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het naar haar privé-e-mail sturen van een e-mail vormt geen dringende reden. Van een link tussen de e-mail en WSS is niet gebleken. WSS betwist niet dat werkneemster als ervaren medewerkster vaak door anderen werd gevraagd mee te kijken in een dossier. Alle inzagen worden gelogd. Hierdoor is niet eenvoudig te bepalen of werkneemster al dan niet een zakelijke reden had. Werkneemster heeft erkend een aantal keer zonder zakelijke reden in dossiers te hebben gekeken. Dit betrof echter gedrag gedurende een eerdere arbeidsovereenkomst dan de arbeidsovereenkomst waar werkneemster uit ontslagen is. Dat werkneemster in bepaalde dossiers heeft gekeken van personen met wie haar zoon een conflict had, verklaart zij met de ernstige PTSS- en angstklachten die zij door het

conflict (vuurwapenincident) had. Werkneemster wilde in het dossier lezen of degene met wie haar zoon het conflict had in de buurt verbleef. Het zonder zakelijke reden in dossiers kijken mag niet. Om te kijken wat het gevolg moet zijn van die verkeerde keuze moet echter niet alleen naar de verkeerde keuze zelf gekeken worden, maar naar alle omstandigheden van het geval. In dat kader is ontslag een te vergaande maatregel geweest. Werkneemster heeft hulp gezocht bij WSS en heeft haar privésituatie dus niet verborgen gehouden. WSS had enige compassie mogen tonen. WSS is uiteraard verantwoordelijk voor het welzijn van haar pupillen en ongeoorloofd kijken in dossiers van die pupillen mag niet, maar WSS moet zich naast die verantwoordelijkheid ook als goed werkgever jegens werkneemster gedragen. Dat heeft WSS niet (voldoende) gedaan. WSS heeft te eenzijdig naar de situatie gekeken en te snel gegrepen naar het uiterste middel, ontslag op staande voet. De transitievergoeding wordt toegekend, evenals een billijke vergoeding. In de hoogte van de billijke vergoeding speelt mee dat werkneemster geen inzicht geeft in waarom zij niet terug wil naar WSS. Dit hoeft uiteraard niet, maar zonder een dergelijke toelichting gaat de kantonrechter er voorzichtig van uit dat zij inmiddels een andere bron van inkomsten heeft. Onderbouwen waarom voor een bepaald bedrag aan billijke vergoeding gekozen wordt, is altijd lastig, maar zoals gezegd: de kantonrechter vindt het in dit geval gelet op de omstandigheden passend om € 10.000 bruto toe te wijzen. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegekend op basis van een opzegtermijn van twee maanden. De door WSS verzochte verklaring wordt afgewezen, als werkneemster over informatie van WSS beschikt mag zij daar hoe dan ook niets mee doen, een verklaring doet daar niets aan af. Ook het verzoek ten aanzien van het LinkedInprofiel wordt afgewezen, dat profiel maakt geen onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Op welke manier het WSS schaadt dat op de LinkedIn-profielen van werkneemster informatie staat die in de ogen van WSS niet klopt, brengt WSS niet naar voren. WSS wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 11-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:1245

**Zaaknummer:** 1981082 VZ VERZ 25-6991

**Rechters:** S.H. Poiesz

**Advocaten:** C.P. Zwaanswijk, A.D. Putker-Blees en A.L. Schingenga

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

***Toewijzing vordering wedertewerkstelling HR-manager: weigering reflectie op HR-rapport (ter verbetering slagkracht HR-afdeling) onvoldoende grond voor op non-actiefstelling.***

*Feiten*

Kwadrant is een VVT-zorgorganisatie. Werkneemster is sinds 1 januari 2017 in dienst, na een reorganisatie in 2019 als HR-manager. Zij valt rechtstreeks onder de raad van bestuur (RvB), maakt deel uit van het managementteam en stuurt circa 100 medewerkers aan. In het voorjaar van 2025 kondigde Kwadrant een nieuwe reorganisatie aan. De functies van veertien managers zouden vervallen. Daarvoor in de plaats komen zes directeuren. Werkneemster solliciteerde naar de functie van directeur mens & organisatie, maar werd op 10 november 2025 afgewezen. Tegelijkertijd liet de RvB, na een onderzoek door een extern bureau, het rapport 'HR in positie' opstellen. Dit rapport concludeerde dat de HR-afdeling onvoldoende in staat is de organisatie te ondersteunen en dat er onvoldoende verbondenheid binnen de afdeling bestaat. Op 17 en 20 november 2025 vroeg de RvB van werkneemster een persoonlijke reflectie op dit rapport. Werkneemster weigerde dat, omdat zij zich niet veilig voelde gezien de dubbelrol van het externe bureau (zowel opsteller van het rapport als betrokken bij de reorganisatie en de afwijzing voor de directeursfunctie). Zij wilde het rapport eerst met haar eigen team bespreken. De RvB trok hieruit de conclusie dat werkneemster niet kon aanblijven als HR-manager en stuurde aan op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Tijdens de vakantie van werkneemster (5-26 december 2025 in Zuid-Afrika) deelde Kwadrant mee dat het onwenselijk was dat zij haar werkzaamheden zou hervatten vóór een gesprek op 5 januari 2026. Werkneemster is daarmee feitelijk per 29 december 2025 op non-actief gesteld. In het gesprek van 5 januari 2026 bood Kwadrant aan dat werkneemster tot 1 mei 2026 op projectbasis zou werken, zonder hiërarchische positie. Werkneemster wees dit aanbod af. Kwadrant wierf ondertussen een transitieadviseur, die per 10 februari 2026 aan de slag zou gaan met de uitvoering van het rapport. Op 12 januari 2026 informeerde de RvB de HR-afdeling dat werkneemster haar functie alvast had neergelegd en dat haar taken tijdelijk werden herverdeeld. Werkneemster vordert onder meer wedertewerkstelling als HR-manager met alle gebruikelijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden en plaatsing als directeur

mens & organisatie per 1 mei 2026.

*Oordeel*

De kantonrechter wijst de vordering tot wedertewerkstelling toe, zij het niet onverkort. Uitgangspunt is goed werkgeverschap (art. 7:611 BW): een werkgever moet een werknemer in beginsel in staat stellen de overeengekomen arbeid te verrichten. Afwijking vergt zwaarwegende redenen. Die zijn hier niet aanwezig. Tot november 2025 zijn er geen gedocumenteerde functioneringsproblemen. Het rapport 'HR in positie' was niet gericht op disfunctioneren van werknemster persoonlijk, maar op de toekomstige slagkracht van de HR-afdeling. De weigering van werknemster om zonder overleg met haar team persoonlijk te reflecteren, is begrijpelijk gelet op de context – zij had zojuist een afwijzing ontvangen voor een hogere functie en het externe bureau speelde een dubbelrol. Deze weigering impliceert niet dat zij afstand nam van de inhoud van het rapport of van haar verantwoordelijkheid daarvoor. Ook de komst van de transitieadviseur rechtvaardigt de op non-actiefstelling niet. Kwadrant heeft onvoldoende onderbouwd waarom gelijktijdige samenwerking feitelijk onmogelijk zou zijn. Het is aan de werkgever om goede werkafspraken te maken en de samenwerking in goede banen te leiden. Dat werknemer geen uitvoering aan het rapport zou willen geven, is niet gebleken. De vordering tot wedertewerkstelling wordt dan ook toegewezen, maar niet zonder enige beperking: de aanwezigheid van de transitieadviseur brengt mee dat werknemster op onderdelen afstemming zal moeten zoeken. Kwadrant wordt veroordeeld werknemster in staat te stellen haar werkzaamheden te hervatten, zo veel mogelijk met de gebruikelijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De vordering tot benoeming als directeur mens & organisatie per 1 mei 2026 wordt afgewezen in dit kort geding. Die vordering leent zich niet voor toewijzing in kort geding en zal worden beoordeeld in de lopende verzoekschriftprocedure (ontbinding/tegenverzoek).

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 19-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2026:475

**Zaaknummer:** 12055383 \ VV EXPL 26-6

**Rechters:** M.C. Groenewegen

**Advocaten:** E.W. Kingma en L. Sandberg

**Wetsartikelen:** 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

### ***De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Werknemer dient de door de kantonrechter toegekende i-vergoeding terug te betalen.***

#### *Feiten*

Werknemer is vanaf 1 september 2008 bij werkgeefster in dienst als applicatiebeheerder. Vanaf 2020 ervaart werkgeefster problemen met de houding en het functioneren van werknemer. Werkgeefster heeft in eerste aanleg ontbinding op de g-, d- dan wel i-grond verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de omstandigheden op zichzelf onvoldoende zijn voor de conclusie dat er sprake is van een voldragen g-grond. Daarbij is van belang dat uit het dossier niet blijkt dat werkgeefster concrete stappen heeft ondernomen om een poging te wagen de verhoudingen te verbeteren of in ieder geval een begin van een manier te vinden om om te gaan met de (met vlagen) lastige, maar ook betrokken collega die werknemer kan zijn. Als werkgeefster vindt dat dit niet van haar verwacht mocht worden, had zij moeten uitleggen waarom. Dat heeft zij echter niet gedaan. Er was volgens de kantonrechter ook geen sprake van een voldragen d-grond. Duidelijk is dat werkgeefster niet blij is met de houding en het gedrag van werknemer, maar dat betekent niet zonder meer dat werknemer zijn functie van applicatiebeheerder niet goed uitoefent. Dat heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd. Werkgeefster stelt tot slot dat er sprake is van een combinatie van ontslaggronden (i-grond). De kantonrechter vindt dat er sprake is van deze redelijke grond. De verwijten die werkgeefster werknemer maakt, bevinden zich grotendeels op het snijvlak van disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. Hoewel bij beide ontslaggronden kanttekeningen te plaatsen zijn, is de combinatie van gronden wel zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten. De kantonrechter heeft werknemer een transitievergoeding toegekend en een extra vergoeding van 30% van de transitievergoeding omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de i-grond. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht, en heeft in dat kader loonvorderingen ingesteld. Subsidiair verzoekt werknemer een billijke vergoeding. In incidenteel beroep verzoekt werkgeefster de beschikking te vernietigen op het punt van de toegekende

cumulatievergoeding.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Tegen de overweging van de kantonrechter dat er geen sprake is van disfunctioneren, is niet gegriefd. Het hof is van oordeel dat er sprake is van een voldragen g-grond. Uit het dossier volgt dat collega's van werknemer diens houding als zeer onprettig ervaren. Er staat daarentegen wel vast dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, die het gevolg is van terugkerende problemen die werkgeefster had met de houding van werknemer. Hoewel het gedrag van werknemer in het vervolg van een eerder verbetertraject verbeterd is, zijn door werkgeefster ervaren problemen met de houding en het gedrag van werknemer teruggekomen. Dit heeft tot verschillende gesprekken geleid, waarin aan werknemer is medegedeeld dat zijn collega's niet met hem kunnen samenwerken. De houding van werknemer is ondanks het verbetertraject dus weinig verbeterd terwijl de vertrouwensbreuk en daarmee de verstoorde arbeidsverhouding erger is geworden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst naar het oordeel van het hof terecht ontbonden, zodat er geen grondslag bestaat voor het toekennen van een billijke vergoeding. Omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond, volgt dat de cumulatievergoeding niet verschuldigd is. Werknemer dient deze terug te betalen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 17-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:159

**Zaaknummer:** 200.357.363/01

**Rechters:** R.S. van Coevorden, R.G.C. Veneman en A.J.P. van Beurden

**Advocaten:** Basten, M.J. van M.J. van Basten en mr. D.F.L. van Hout

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:670 lid 4 onderdeel 1 BW en 7:671b lid 6 onderdeel a BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemer moet de schade van werkgever vergoeden die hij heeft veroorzaakt door onterecht betalingen te verrichten naar eigen zakelijke rekeningen en privérekeningen.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2019 bij Hydromaster Propulsion B.V. (hierna: 'Hydromaster') in dienst getreden als financieel manager. Hydromaster is onderdeel van een groep waar ook Sykes Marine Hydromaster B.V. (hierna: 'Sykes Marine') en Sykes Marine (Hydromaster) Limited (hierna: 'Sykes Marine Limited') (hierna gezamenlijk: 'Hydromaster c.s.') toe behoren. Op 18 mei 2022 heeft Hydromaster werknemer op staande voet ontslagen omdat hij, kort gezegd, onterechte betalingen heeft verricht van de bankrekening van Hydromaster naar diverse (buitenlandse) bankrekeningen die op naam van werknemer staan, althans waarover hij de beschikking heeft. Deze zaak gaat in de kern om de vraag of werknemer de schade van Hydromaster moet vergoeden en zo ja, wat de omvang is van die schade. De kantonrechter heeft de vordering van Hydromaster tot veroordeling van werknemer tot betaling gedeeltelijk toegewezen op grond van onverschuldigde betaling (voor de bedragen die hij naar zijn persoonlijke en zakelijke bankrekeningen heeft overgemaakt) en gedeeltelijk op grond van artikel 7:661 BW (voor betalingen die hij met creditcards van Hydromaster c.s. heeft verricht voor eigen doeleinden).

#### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer onvoldoende gemotiveerd betwist dat hij bedragen heeft overgemaakt naar zijn persoonlijke en zakelijke bankrekeningen en dat hij de creditcards van Hydromaster c.s. heeft gebruikt voor eigen doeleinden. De enkele suggestie dat ook iemand anders dat kan hebben gedaan, volstaat niet. Bovendien is die betwisting in strijd met de gerechtelijke erkentenis (in de zin van artikel 154 Rv) van werknemer waarvan hij in hoger beroep niet kan terugkomen. Het hof acht werknemer wat de schade van Hydromaster betreft aansprakelijk op grond van artikel 7:661 BW en wat de schade van Sykes Marine en Sykes Marine Limited betreft op grond van artikel 6:162 BW en dus niet deels op grond van onverschuldigde betaling, zoals de kantonrechter

heeft geoordeeld. Vast staat dat werknemer bij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst door zijn handelswijze schade aan Hydromaster heeft toegebracht. Daarnaast heeft hij onrechtmatig jegens Sykes Marine en Sykes Marine Limited gehandeld door geld van hun rekeningen onterecht over te boeken naar zijn privé- en zakelijke rekeningen waardoor zij schade hebben geleden. Werknemer heeft daarbij onvoldoende gemotiveerd betwist dat hij opzettelijk dan wel bewust roekeloos heeft gehandeld in de zin van artikel 7:661 BW, welke maatstaf in dit geval ook geldt voor aansprakelijkheid op grond van artikel 6:162 BW. Werknemer is aansprakelijk voor het gevorderde bedrag van € 886.758,63, behoudens voor zover sprake is van eigen schuld. Dat de schade wellicht niet tot op de cent nauwkeurig is te begroten, is een omstandigheid die, gelet op de ondoorzichtige wijze waarop werknemer te werk ging, waarmee hij ook de accountants om de tuin wist te leiden, tezamen met het feit dat werknemer degene is die inzicht kan geven in zijn eigen schadeberekening, naar het oordeel van het hof voor rekening van werknemer komt. De kantonrechter heeft overwogen dat Hydromaster geen eigen schuld heeft. Volgens de kantonrechter mag Hydromaster als werkgever zijn werknemers in principe vertrouwen. Er was geen aanleiding om aan de betrouwbaarheid van werknemer te twijfelen. Het hof onderschrijft de overwegingen van de kantonrechter en maakt die tot de zijne.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 17-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:185

**Zaaknummer:** 200.324.282/01

**Rechters:** M. Verkerk, J.S. Honée en G.B. Plomp

**Advocaten:** H. Loonstein en J.F. Bienfait

**Wetsartikelen:** 7:661 BW, 7:677 BW, 6:162 BW, 6:102 BW, 6:212 BW en 154 Rv

RECHTSPRAAK

***Financieel directeur jeugdorganisatie ten onrechte op non-actief gesteld wegens gebrek aan onderbouwing van het verloren vertrouwen en het instellen van een te korte verbeterperiode.***

*Feiten*

Werknemer is registeraccountant en is sinds 1 juli 2025 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam als financieel directeur bij werkgever, een landelijke jeugdzorgorganisatie. Daarvóór was hij al een half jaar op interimbasis als financieel adviseur bij de organisatie actief. Het was de bedoeling dat werknemer samen met de algemeen directeur een duaal bestuur zou gaan vormen, waarover intern ook al was gecommuniceerd. In het kader van die beoogde samenwerking namen werknemer en de algemeen directeur in november 2025 deel aan een samenwerkingsassessment. Het assessmentrapport was overwegend positief: beide bestuurders streefden dezelfde strategische koers na, hun complementaire stijlverschillen werden gezien als een kans op *best of both worlds* en de algemeen directeur zelf typeerde het driegesprek als verhelderend en bijdragend aan een opbouwende samenwerking. Op 11 november 2025 deelde de oprichtster en enig bestuurder in een individueel gesprek aan werknemer mee dat zijn benoeming tot statutair bestuurder werd uitgesteld. Als redenen noemde zij onder meer onvoldoende verdieping in processen, onvoldoende planmatigheid en te weinig kennis van de organisatiecultuur. Er werd een ontwikkeltraject afgesproken. Slechts 2,5 week later, op 28 november 2025, werd werknemer echter al op non-actief gesteld wegens vermeend gebrek aan opvolging van dat ontwikkelplan en verlies van vertrouwen. Zijn zakelijke laptop, telefoon en toegangspas werden ingenomen. Werkgever deed vervolgens een beëindigingsvoorstel. Werknemer ging daar niet op in. In kort geding vordert werknemer wedertewerkstelling, afgifte van zijn laptop en telefoon, ongehinderde toegang tot de zakelijke systemen en een verbod op wijzigingen in de apparatuur en afgifte van twaalf documenten. Hij stelt dat er geen grond bestond voor de op non-actiefstelling en dat werkgever in strijd handelde met goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW. Werkgever verweert zich met de stelling dat er fundamentele verschillen bestonden tussen de organisatieopvattingen van werknemer en de werkwijze van werkgever en dat het vertrouwen in werknemer op directie-, aandeelhouders- en RvT-niveau ontbrak,

zodat de op non-actiefstelling noodzakelijk was in het belang van de organisatie.

#### *Oordeel*

De voorzieningenrechter oordeelt dat werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat er zwaarwegende gronden bestonden voor de op non-actiefstelling. Daarbij is in de eerste plaats van belang dat werknemer niet eerder op de genoemde ontwikkelpunten is aangesproken. Na een half jaar interimwerk was hem juist een vast contract aangeboden. Verder was het samenwerkingsassessment overwegend positief geweest, met overeenstemming over de strategische koers en complementaire stijlen. De verklaringen die de algemeen directeur en een verbinder achteraf hadden opgesteld konden het standpunt van werkgever niet dragen, nu niet was gebleken dat de daarin geuite kritiek eerder aan werknemer was gecommuniceerd. Bovendien was de periode van 2,5 week tussen het benoemen van ontwikkelpunten en de op non-actiefstelling te kort om verbetering te verwachten en te beoordelen. De belangenafweging leidde niet tot een ander oordeel. Van bijzondere omstandigheden die een onwerkbaar situatie opleverden was onvoldoende gebleken. Het enkele feit dat de algemeen directeur en een verbinder het vertrouwen hadden opgezegd was daartoe ontoereikend en het verlies van vertrouwen op aandeelhouders- en RvT-niveau was niet nader onderbouwd. De voorzieningenrechter wijst de vorderingen tot wedertewerkstelling, afgifte van laptop en telefoon, toegang tot zakelijke systemen en het wijzigingsverbod toe. De documentenvordering werd afgewezen omdat werknemer na wedertewerkstelling zelf over die stukken zou kunnen beschikken.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 27-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:939

**Zaaknummer:** C/05/460544 / KZ ZA 25-205

**Rechters:** P.F.A. Bierbooms

**Advocaten:** R.J. Wybenga en P. Hulsegge

**Wetsartikelen:** 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Ontbindingsverzoek OCE Nederland B.V. afgewezen vanwege het ontbreken van redelijke gronden.***

#### *Feiten*

Werknemer is per 2008 in dienst getreden bij OCE Nederland B.V. (hierna: OCE). OCE verzoekt ontbinding op de e-, g-, h- en/of i-grond. OCE stelt dat werknemer tot en met 2023 goed heeft gefunctioneerd, maar dat er vanaf 2024 problemen ontstonden in de samenwerking, de communicatie en het leiderschap en dat werknemer weerstand bood tegen feedback en verandering. Hier is werknemer in het evaluatiegesprek over 2023 op geweest. Vervolgens is de samenwerking volgens OCE juist stroever gaan lopen. In maart 2025 is werknemer een verbetertraject of een beëindiging van de arbeidsovereenkomst aangeboden. Vervolgens heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer betwist dat hij niet functioneert.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden. De kantonrechter is het met werknemer eens dat de door OCE gestelde zwakke punten niet zijn terug te lezen in het evaluatieformulier van 2023. Het functioneren van werknemer is geëvalueerd als op niveau. Bovendien is geen verbetertraject geïnitieerd. Tijdens de zitting stelt OCE dat disfunctioneren (de d-grond) niet uitdrukkelijk als redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst is aangevoerd, omdat zij meent dat werknemer vanuit de techniek gezien wel goed functioneert. Het probleem zit volgens OCE in de samenwerking tussen werknemer en zijn collega's. Voor het eerst tijdens de zitting licht OCE toe dat bijna alle collega's van werknemer tijdens hun halfjaarlijkse evaluatiegesprekken hebben gemeld dat zij samenwerken met werknemer als lastig ervaren, omdat zij hem niet vertrouwen, bang zijn om fouten te maken die hij onmiddellijk meldt bij het management en omdat hij belangrijke informatie die nuttig is voor collega's voor zichzelf houdt. Ook heeft OCE aangevoerd dat onafhankelijke coaches van een workshop over sociale veiligheid hebben gemeld dat werknemer een negatieve stempel op het team drukt. Werknemer betwist de stellingen van zijn collega's. Al met al oordeelt de kantonrechter dat OCE haar stellingen onvoldoende heeft onderbouwd. Het beroep op de h- en i-grond slaagt niet, omdat OCE deze

gronden op geen enkele manier heeft toegelicht of onderbouwd. OCE wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 05-09-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:11870

**Zaaknummer:** 11910438 VZ VERZ 25-6389

**Rechters:** F. Aukema-Hartog

**Advocaten:** R. Stekelenburg en F.R. Boelhouwer

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 1 BW en 7:671b lid 2 BW