

## RECHTSPRAAK

***Werknemer verzoekt vernietiging van de beëindiging en doorbetaling van loon. Hij stelt dat na stilzwijgende voortzetting een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.****Feiten*

Werknemer heeft op 1 augustus 2022 een arbeidsovereenkomst met Bellingcat gesloten voor de duur van 12 maanden. In deze overeenkomst is onder meer bepaald dat de werkgever, na overleg, de plaats van tewerkstelling mag wijzigen en de werknemer daarbij zal ondersteunen bij het verkrijgen van verblijfs- en werkrechten. Ook is vastgelegd dat Nederlands recht van toepassing is. De arbeidsovereenkomst is vervolgens twee keer met een jaar verlengd onder dezelfde voorwaarden. In november 2024 werd het team van werknemer opgeheven. Na een interne sollicitatie werd hij in mei 2025 benoemd tot onderzoeker en trainer. Op 8 juli 2025 vroeg werknemer een nieuw visum aan, met kosten van GBP 5.941. Na 1 augustus 2025 bleef hij werken en ontving hij zijn oude salaris van € 4.608,33 bruto. Op 14 augustus 2025 ontving werknemer een concept voor een nieuwe arbeidsovereenkomst, waarin werd gekozen voor het recht van Engeland en Wales. Partijen bereikten echter geen overeenstemming. Op 10 september 2025 liet Bellingcat weten het contract te verlengen tot 31 oktober 2025 als laatste werkdag. Werknemer meldde zich op 15 september 2025 ziek. Bellingcat bevestigde op 24 september 2025 dat er sprake was van een contract voor bepaalde tijd dat eindigde op 31 oktober 2025. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging en doorbetaling van loon vanaf 1 november 2025, evenals vergoeding van visumkosten en achterstallig loon. Hij stelt dat er vanaf 1 augustus 2025 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan en dat Nederlands recht van toepassing is.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat hij bevoegd is van dit geschil kennis te nemen en dat Nederlands recht van toepassing is, omdat dit in de eerdere overeenkomsten expliciet was gekozen en er geen nieuwe afspraak is gemaakt. Doordat partijen na 1 augustus 2025 de arbeidsrelatie zonder overleg hebben voortgezet en er geen aanzegging is gedaan, is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan onder de oude voorwaarden. De voorgestelde nieuwe overeenkomst heeft geen werking gekregen. Bellingcat kon de arbeidsovereenkomst daarom niet per 1 november 2025 beëindigen; de opzegging wordt vernietigd. Het oude loon blijft gelden, omdat er geen nieuw salaris is overeengekomen. Tijdens ziekte heeft werknemer recht op 100% loon in de eerste week en daarna 70%. Vanaf 1 november 2025 wordt daarom 70% van het loon toegewezen zolang werknemer ziek is, vermeerderd met wettelijke rente en verhoging. De vergoeding van visumkosten wordt

afgewezen, omdat slechts sprake was van ondersteuning en geen concrete toezegging tot betaling. Ook kan werknemer geen afzonderlijk onderdeel uit de onderhandelingen afdwingen nu geen overeenkomst tot stand is gekomen. Omdat minder wordt toegewezen dan in het eerdere kort geding, moet werknemer het verschil terugbetalen. Bellingcat wordt als grotendeels in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten. Het geschil over gedownload documenten blijft buiten beschouwing.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 27-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:2115

**Zaaknummer:** 12034806 EA VERZ 25-1542

**Rechters:** C.W. Inden

**Advocaten:** R.J. Jutstra en B. van der Stelt

**Wetsartikelen:** 7:668 BW en 7:671 lid 1 BW