

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 12, 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. Sloomweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.*

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2026:211](#) 17-03-2026

#### Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:773](#) 17-03-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:585](#) 17-03-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:1585](#) 16-03-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:1416](#) 09-03-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:374](#) 13-02-2026

#### Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:814](#) 18-03-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2603](#) 17-03-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:1445](#) 17-03-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:1434](#) 17-03-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:1509](#) 17-03-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:1499](#) 17-03-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2025](#) 16-03-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:1422](#) 13-03-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:1757](#) 12-03-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:1747](#) 12-03-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:1328](#) 10-03-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1077](#) 09-03-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:995](#) 05-03-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:1382](#) 04-03-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:681](#) 04-03-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:974](#) 03-03-2026  
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:975](#) 03-03-2026  
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2191](#) 03-03-2026  
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:976](#) 03-03-2026  
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:1393](#) 27-02-2026  
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2059](#) 27-02-2026  
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:1389](#) 25-02-2026  
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:748](#) 20-02-2026  
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:1346](#) 20-02-2026  
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:1391](#) 13-02-2026  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2278](#) 12-02-2026  
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:4211](#) 12-02-2026  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2118](#) 06-02-2026  
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:1081](#) 05-02-2026  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2256](#) 05-02-2026  
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:1236](#) 20-01-2026  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:15954](#) 17-12-2025  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:15955](#) 12-12-2025  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:15956](#) 10-12-2025

## RECHTSPRAAK

***Uitzendbeding dient expliciet schriftelijk met buitenlandse werknemer te zijn overeengekomen gekomen: temporary agency clause is onvoldoende.****Feiten*

Werknemer, geboren op 9 november 1984 en destijds woonachtig in Zuid-Afrika, is eind 2024 benaderd door werkgever om op uitzendbasis te komen werken in Nederland. Werknemer is met zijn (inmiddels ex-)vriendin per 28 november naar Nederland verhuisd (Rotterdam). Daartoe heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in Zuid-Afrika opgezegd en zijn bezittingen van Zuid-Afrika naar Nederland laten verschepen. In december is werknemer uitgezonden aan X in de functie van Lead Piping Engineer. Op 13 januari 2025 heeft X aangegeven de uitzendovereenkomst op te zeggen. Volgens werkgever is het uitzendbeding van kracht waardoor formeel de arbeidsovereenkomst per 1 februari eindigt. Werkgever heeft uit coulance het loon tot 1 maart doorbetaald. Volgens werknemer is er sprake van een ongeldige opzegging. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen en het beroep op het opzegbeding rechtsgeldig geoordeeld.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Uitzendbeding dient expliciet schriftelijk met buitenlandse werknemer te zijn overeengekomen gekomen: temporary agency clause is onvoldoende*

Het hof stelt voorop dat krachtens artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst schriftelijk kan worden opgenomen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt als de terbeschikkingstelling aan de derde op verzoek van die derde ten einde komt. In de memorie van toelichting bij artikel 7:691 lid 2 BW (Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. 3, p. 34) is vermeld dat met deze bepaling wordt afgeweken van het arbeidsovereenkomstenrecht. Tevens is onderstreept dat dit beding vanwege het ‘wezenlijk belang’ daarvan voor de rechtspositie van de werknemer, schriftelijk moet worden overeengekomen. Voor de rechtspositie van een werknemer is het verschil tussen een uitzendovereenkomst met of zonder uitzendbeding zeer groot. Daarom is het schriftelijkheidsvereiste in het leven geroepen: het moet de werknemer aanstonds duidelijk zijn waarvoor hij tekent.

In de tussen partijen gesloten uitzendovereenkomst bepaalt artikel 1 lid 5: ‘The Employee will start in Phase A of the CLA on a fixed-term employment agreement with a *temporary agency*

*clause* [cursivering hof] and fixed hours.’

Het hof dient voornoemde bepaling aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf uit te leggen. Daarbij komt het aan op de zin die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan deze bepaling mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Daarbij kan mede van belang zijn tot welke maatschappelijke kringen partijen behoren en welke rechtskennis van zodanige partijen kan worden verwacht.

Met werknemer is het hof van oordeel dat hij niet heeft hoeven begrijpen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt zodra de terbeschikkingstelling van werknemer door werkgever aan X op verzoek van X ten einde komt. Daarbij stelt het hof voorop dat werknemer heeft gesteld dat hij in de (vele) contacten die hij voorafgaand aan het sluiten van de uitzendovereenkomst had, er door werkgever niet op is gewezen dat een uitzendbeding onderdeel daarvan uitmaakte en dat ook over (de betekenis van) de term ‘agency clause’ niet is gesproken. Werkgever heeft dat niet betwist. Dat betekent dat het hof ervan uitgaat dat tussen partijen voor of bij de totstandkoming van de overeenkomst niet over het uitzendbeding is gesproken, zodat het er bij de uitleg op aankomt wat werknemer redelijkerwijs uit de schriftelijke uitzendovereenkomst heeft moeten opmaken. Daarover overweegt het hof als volgt. Dat met artikel 1 lid 5 artikel 15 van de cao ‘Ending of an agency work employment contract with agency clause’ van toepassing is, is niet duidelijk omdat ‘temporary agency clause’ geen juiste vertaling is van ‘uitzendbeding’, want dat is ‘agency clause’. Bovendien wordt in de uitzendovereenkomst niet verwezen naar artikel 7:691 lid 2 BW, nog daargelaten de vraag of een enkele verwijzing in dit geval zou volstaan.

Werknemer is weliswaar hoog opgeleid, maar komt uit het buitenland, dus rechtskennis van het Nederlandse recht mocht werkgever niet verwachten. Dat uitzendwerkgevers verdergaande verplichtingen hebben bij buitenlandse werknemers zoals werknemer blijkt ook uit artikel 36 lid 13 van de ABU-cao. Daarin is voor uitzendkrachten ‘niet-permanent woonachtig in Nederland’ uitdrukkelijk bepaald dat de uitzendonderneming verplicht is om voorafgaand aan de komst naar Nederland in de uitzendovereenkomst duidelijke afspraken te maken met de uitzendkracht over (onder meer) de toepassing van het uitzendbeding. Aan die maatstaf voldoet artikel 1 lid 5 van de uitzendovereenkomst niet.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 17-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2026:585

**Zaaknummer:** 200.358.280/01

**Rechters:** I.A. van der Burg, A. Hillen en A.L. Bervoets

**Advocaten:** E.M. Hoogeveen en A. Blijham

**Wetsartikelen:** 7:691 BW

## RECHTSPRAAK

**Artikel 7:683 lid 3 BW biedt hof geen grondslag alsnog de opzegging te vernietigen (ook als de kantonrechter het verzoek heeft afgewezen wegens gebrek aan belang).***Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2022 in dienst getreden van werkgever. Haar salaris bedroeg laatstelijk € 9.180 bruto per maand. Sinds 9 februari 2024 is werkneemster arbeidsongeschikt. Bij schriftelijk verslag van 18 september 2025 heeft de bedrijfsarts geadviseerd de re-integratie op te starten, waarbij werkgever werkneemster mocht oproepen hiertoe afspraken te maken. Ondanks herhaalde oproepen is werkneemster niet verschenen (mede vanwege verblijf in Tjechie wegens het (aanstaande) overlijden van haar moeder). Ondanks geboden respijt is werkneemster ook op de fysieke bijeenkomst van 5 december niet verschenen. Werkgever heeft haar vervolgens op staande voet ontslagen. In januari heeft - nadat werkneemster een procedure had gestart - werkgever het ontslag 'ongedaan gemaakt'. Hij heeft achterstallig loon betaald en tevens toegezegd de reguliere loonbetaling per februari weer voort te zetten. Werkneemster heeft in eerste aanleg vernietig van de opzegging verzocht. De kantonrechter heeft deze vordering afgewezen wegens 'geen belang'. Tegen onder meer dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Artikel 7:683 lid 3 BW biedt hof geen grondslag alsnog de opzegging te vernietigen (ook als de kantonrechter het verzoek heeft afgewezen wegens gebrek aan belang)*

Artikel 7:683 lid 3 BW biedt in een geval als het onderhavige het hof niet de ruimte de vernietiging van de opzegging uit te spreken. Dit is niet anders in het geval de kantonrechter de opzegging niet inhoudelijk heeft getoetst maar het daartoe strekkende verzoek bij gebrek aan belang heeft afgewezen, zoals in het onderhavige geval is geschied. Artikel 7:683 lid 3 BW schrijft immers expliciet voor dat, indien de appèlrechter oordeelt dat het verzoek van werkneemster om vernietiging van de opzegging ten onrechte is afgewezen, de appèlrechter de arbeidsovereenkomst óf kan herstellen óf een billijke vergoeding in plaats van herstel kan toekennen, ongeacht op welke gronden de kantonrechter tot een afwijzing van het verzoek om vernietiging is gekomen. Ook de stelling van werkneemster dat de appèlrechter in het kader van de herstelfunctie van het hoger beroep een vernietiging van een ontslag op staande voet kan uitspreken, vindt geen steun in het recht en wordt mitsdien verworpen.

De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgever het ontslag op staande voet reeds eind januari 2025 heeft ingetrokken, de loonbetaling heeft hervat, daarmee is tegemoetgekomen aan het verzoek van werkneemster om het ontslag ongedaan te maken, en bij die stand van zaken werkneemster onvoldoende heeft onderbouwd welke toegevoegde waarde een beschikking van de kantonrechter op dit punt nog voor haar zou hebben. Het hof verenigt zich met dit oordeel. Aan werkneemster kan worden toegegeven dat een ontslag op staande voet een eenzijdige rechtshandeling is en zonder haar instemming niet kan worden ingetrokken door werkgever maar in de gegeven omstandigheden moet werkneemster geacht worden met de intrekking van het ontslag feitelijk te hebben ingestemd. De ter zitting in hoger beroep door (de advocaat van) werkneemster gegeven toelichting hierop dat het behouden van de loonbetalingen niet op instemming wijst maar dat die loonbetalingen moeten worden gezien als een voorschot op schadevergoeding, is bij gebreke van concrete aanknopingspunten die daarop zouden kunnen wijzen, niet aannemelijk geworden.

Ook het betoog van werkneemster dat zij belang heeft bij een vernietiging van de opzegging zodat zij een bevestiging verkrijgt dat werkgever misbruik heeft gemaakt van zijn opzeggingsbevoegdheid en onrechtmatig heeft gehandeld jegens werkneemster, althans in strijd heeft gehandeld met de verplichting zich als goed werkgever te gedragen als bedoeld in artikel 7:611 BW, wordt verworpen. Vast staat dat werkgever werkneemster op 6 december 2024 op staande voet heeft ontslagen nadat zij herhaaldelijk had geweigerd om met werkgever in gesprek te gaan teneinde overleg te plegen met betrekking tot de start van de re-integratie. Hoewel de bedrijfsarts op 18 september 2024 haar daartoe in staat achtte en werkgever zich in zijn contacten met werkneemster daar telkens op beriep, bleef werkneemster weigeren het bedoelde gesprek met werkgever aan te gaan. Nadat werkneemster in haar weigering bleef volharden, ook nadat werkgever haar vier weken de tijd had gegeven in verband met het verlies van haar moeder en werkneemster had aangegeven op het geplande gesprek van 5 december 2024 niet te zullen verschijnen, heeft werkgever haar op 6 december 2024 op staande voet ontslagen. Weliswaar heeft werkgever met dit ontslag een te zwaar middel ingezet voor de weigering van werkneemster het gesprek ten behoeve van de re-integratie aan te gaan - werkgever had in dat stadium een schriftelijke waarschuwing kunnen geven eventueel gevolgd door een loonstop om vervolgens te bezien of werkneemster haar houding zou wijzigen - maar uit de weergegeven correspondentie tussen partijen volgt niet dat werkgever in aanloop naar het ontslag zijn opzeggingsbevoegdheid heeft misbruikt, onrechtmatig heeft gehandeld of heeft gehandeld in strijd met het goed werkgeverschap. Uit de ontslagbrief volgt dat de reden van het ontslag is gelegen in de weigerachtige houding van werkneemster om te komen tot overleg met betrekking tot het opstarten van de re-integratie zoals de bedrijfsarts had voorgeschreven.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 17-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2026:773

**Zaaknummer:** 200.355.570/01

**Rechters:** I.A. Haanappel-van der Burg, M.L.D. Akkaya en S. Tamboer

**Advocaten:** J.E. Hoetink en H.J. Wiarda

**Wetsartikelen:** 7:683 BW, 3:13 BW en 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst van ruim 45 jaar in dienst zijnde zieke werknemer die werd beschuldigd van dagdieverij op basis van discrepanties tussen voertuigdata en officiële registraties in nieuw systeem.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 1980 in dienst bij Stedin als medewerker buitendienst bij de afdeling Beheer Bijzondere Aansluitingen (BBA). Hij werkt vier dagen per week en besteedt maximaal één dag per week aan zijn werkzaamheden als lid van de OR. In zijn functie houdt hij zich bezig met het opsporen van energiediefstal en contractloze aansluitingen. Daarvoor beschikt hij over een bedrijfsauto met voertuigvolgsysteem, die hij niet privé mag gebruiken. Na een ziekteperiode van oktober 2023 tot april 2024 – tijdens welke periode Stedin het nieuwe registratiesysteem CODE in gebruik nam – bleef de administratieve output van werknemer structureel achter bij die van zijn collega's. Dit leidde in de eindejaarsbeoordelingen over 2023 en 2024 tot kritiek. Op 24 december 2024 sprak Stedin hem hierop aan, maar het gesprek escaleerde: werknemer verhief zijn stem, gebruikte scheldwoorden en dreigde zijn leidinggevende te slaan. Hij bood daarvoor excuses aan en ontving een officiële waarschuwingsbrief d.d. 24 januari 2025. Op 27 februari 2025 meldde werknemer zich ziek. Naar aanleiding van onduidelijkheid over zijn werkzaamheden op 17 en 21 februari 2025 startte Stedin een onderzoek op basis van de voertuigdata. Op 13 maart 2025 werd werknemer geschorst met behoud van loon. Uit het integriteitsonderzoek (rapport 22 juli 2025) bleek dat de door werknemer geregistreerde werkzaamheden op meerdere dagen niet overeenkwamen met de voertuigdata, dat hij in 2023 en 2024 op 203 werkdagen niet de overeengekomen acht uur had gewerkt en dat zijn aanwezigheid bij de jachthaven en een andere locatie buiten zijn werkgebied niet aannemelijk als zakelijk kon worden verklaard. Stedin verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair wegens (ernstig) verwijtbaar handelen en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer betwist de beschuldigingen, stelt dat registratiefouten het gevolg waren van onvoldoende training in CODE en beroept zich op het opzegverbod tijdens ziekte en wegens OR-lidmaatschap. In het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden verzoekt hij de transitievergoeding en een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen (o.a. het starten van een onderzoek tijdens ziekte en het blokkeren van systeemtoegang).

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een voldragen e-grond. Hoewel vaststaat

dat de registraties niet overeenkomen met de voertuigdata, ontbreekt het bewijs van opzet. Werknemer had de introductie van CODE gemist door zijn ziekteperiode, had dit in december 2024 kenbaar gemaakt en had daarvoor hulp aangeboden gekregen. Stedin had binnen twee maanden na dat gesprek niet zonder meer mogen concluderen dat er sprake was van fraude, zeker gelet op een dienstverband van ruim 45 jaar zonder noemenswaardige problemen. Zijn verklaring over de locaties buiten zijn werkgebied werd bovendien grotendeels bevestigd door een brigadier van de politie. Weliswaar valt werknemer te verwijten dat hij niet eerder openheid van zaken heeft gegeven en heeft gewerkt op locaties die het BBA-protocol niet toestond, maar dit is onvoldoende voor ontbinding op de e-grond. De kantonrechter honoreert wel de g-grond. De arbeidsrelatie is duurzaam en onherstelbaar verstoord: zowel de leidinggevende als een van de integriteitsonderzoekers is er ter zitting van overtuigd dat werknemer heeft gefraudeerd, waardoor een normale terugkeer feitelijk onmogelijk is. Herplaatsing ligt evenmin in de rede, nu het vertrouwen volledig is weggefallen en herstel daarvan binnen redelijke termijn niet te verwachten is. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 12 maart 2026, rekening houdend met de opzegtermijn van vier maanden minus de procesduur. Werknemer heeft recht op de wettelijke transitievergoeding, nu van ernstig verwijtbaar handelen aan zijn zijde geen sprake is. Een billijke vergoeding wordt afgewezen: het handelen van Stedin – het starten van een onderzoek tijdens ziekte, het blokkeren van systeemtoegang en het indienen van het ontbindingsverzoek – is onder de gegeven omstandigheden niet ernstig verwijtbaar, mede omdat werknemer zelf had nagelaten tijdig openheid van zaken te geven.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2026:4211

**Zaaknummer:** 11818653 RP VERZ 25-50555

**Rechters:** B.C. Vink

**Advocaten:** mr. dr. J.H. Even en D.E. van der Wiel

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:67o BW en 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag werknemster wegens schending beroepsvereiste door uittreding katholieke kerk in casu ongerechtvaardigd, omdat ook niet-katholieken de functie mochten uitoefenen.****Feiten*

De vereniging is een gespecialiseerde vereniging binnen de Duitse katholieke kerk, die zich inzet voor kinderen, jongeren, vrouwen en hun gezinnen in bijzondere levensomstandigheden. Tot haar taken behoort onder meer het adviseren van zwangere vrouwen. In het kader van de zwangerschapsconsultaties, die volgens de wettelijke voorschriften verlopen, past de vereniging de richtsnoeren van de katholieke kerk toe, die alle personeelsleden die in de katholieke adviescentra werken schriftelijk moeten onderschrijven en waarvan de niet-naleving arbeidsrechtelijke gevolgen heeft. Deze richtsnoeren bepalen in essentie dat elk advies inzake zwangerschap tot doel heeft het leven van het ongeboren kind te beschermen en dus zwangere vrouwen aan te moedigen om hun zwangerschap voort te zetten en hun kind te accepteren.

JB, die moeder is van vijf kinderen, is in 2006 in dienst getreden van de vereniging. Tot haar ouderschapsverlof, dat op 11 juni 2013 begon en op 31 mei 2019 afliep, was zij belast met zwangerschapsconsultaties. In oktober 2013 heeft JB overeenkomstig de in de nationale voorschriften vastgestelde procedure voor de bevoegde gemeentelijke autoriteit verklaard uit de katholieke kerk te treden. Zij motiveerde dit uittreden door het feit dat het bisdom Limburg – naast de nationale kerkbelasting – een extra kerkheffing oplegt aan katholieken die, zoals JB, interconfessioneel zijn gehuwd met een persoon met een hoog inkomen. Nadat de vereniging tevergeefs had geprobeerd om JB ervan te overtuigen weer toe te treden tot de katholieke kerk, heeft zij JB op 1 juni 2019 op grond van artikel 5 lid 2, punt 2, onder a en artikel 3 lid 4 GrO ontslagen wegens haar uittreding uit die kerk. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat de vereniging op de datum van dit ontslag in het adviescentrum voor zwangere vrouwen waar JB werkte, vier werknemers in dienst had die lid waren van de katholieke kerk en twee werknemers die geen lid van die kerk waren.

De verwijzende rechter is van oordeel dat het ontslag van JB directe discriminatie op grond van godsdienst vormt in de zin van § 1 en § 3 lid 1, eerste volzin, AGG, en artikel 1 en artikel 2 lid 2 onder a van Richtlijn 2000/78/EG. De discriminatie houdt immers rechtstreeks verband met de uitoefening door JB van haar negatieve vrijheid van godsdienst, die tot uiting is gekomen in haar uittreding uit de katholieke kerk. In dit verband wijst deze rechter erop dat een werknemer die, anders dan JB, nooit lid is geweest van de katholieke kerk, niet op grond

van de in artikel 5 lid 2, punt 2, onder a en artikel 3 lid 4 GrO genoemde redenen kan worden ontslagen. JB wordt dus rechtstreeks op grond van godsdienst anders behandeld dan personen die uit andere geloofsgemeenschappen zijn getreden of nooit tot dergelijke gemeenschappen behoorden. De verwijzende rechter is van oordeel dat in deze omstandigheden voor de beslechting van het hoofdgeding moet worden vastgesteld of dit verschil in behandeling kan worden gerechtvaardigd op grond van par. 8 en 9 AGG. In dit verband zet hij uiteen dat volgens de rechtspraak van het Bundesverfassungsgericht (federaal grondwettelijk hof, Duitsland) de uittreding uit de katholieke kerk vanuit het oogpunt van deze kerk de geloofwaardigheid ervan aantast en niet verenigbaar is met de houding van goede trouw en loyaliteit die van de partijen bij de arbeidsovereenkomst wordt verlangd.

#### *Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

De verwijzende rechter wenst in wezen te vernemen of artikel 4 leden 1 en 2 van Richtlijn 2000/78/EG, gelezen in het licht van artikel 10 lid 1 en artikel 21 lid 1 van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan een particuliere organisatie waarvan de grondslag op godsdienst is gebaseerd, van een werknemer die lid is van een bepaalde kerk die deze godsdienst beoefent kan eisen dat hij gedurende de arbeidsverhouding op straffe van ontslag niet uit die kerk uittreedt of dat hij, met het oog op de voortzetting van de arbeidsverhouding, na een uittreding weer toetreedt tot die kerk, terwijl deze organisatie andere personen in dienst heeft om dezelfde taken uit te oefenen als de betrokken werknemer, zonder dat die organisatie eist dat zij lid zijn van diezelfde kerk, en deze werknemer zich niet publiekelijk bezighoudt met antiklerikale activiteiten tegen die kerk.

#### *Positieve en negatieve vrijheid van godsdienst*

Volgens de rechtspraak van het Hof beoogt Richtlijn 2000/78/EG weliswaar het grondrecht van werknemers te beschermen om niet vanwege hun godsdienst of overtuiging te worden gediscrimineerd, maar deze richtlijn heeft, door middel van artikel 4 lid 2 daarvan, tevens tot doel rekening te houden met het recht op autonomie van kerken en andere publiek- of privaatrechtelijke organisaties waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging, zoals wordt erkend door artikel 17 Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) en door artikel 10 van het Handvest, dat overeenstemt met artikel 9 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM), ondertekend te Rome op 4 november 1950 (HvJ EU 17 april 2018, *Egenberger*, C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257, punt 50). In dit verband blijkt uit de rechtspraak van het Europees Hof voor de rechten van de mens (EHRM) dat de in artikel 9 EVRM neergelegde vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst ook negatieve rechten beschermt, met name de vrijheid om geen godsdienst aan te hangen en de vrijheid om geen godsdienst te belijden (EHRM 25 juni 2020, *Stavropoulos e.a. tegen Griekenland*, ECLI:CE:ECHR:2020:0625JUD005248418, par. 43 en 44). In geval van doctrinaire of organisatorische onenigheid tussen een geloofsgemeenschap

en een van haar leden, wordt de vrijheid van godsdienst van de betrokkene uitgeoefend door zijn recht om de gemeenschap vrij te verlaten. Eerbied voor de autonomie van door de staat erkende geloofsgemeenschappen houdt met name in dat de staat het recht van deze gemeenschappen eerbiedigt om volgens hun eigen regels en belangen om te gaan met dissidente stromingen binnen hun schoot die een bedreiging voor hun samenhang, imago of eenheid kunnen vormen. Het staat dus niet aan de nationale autoriteiten om bemiddelend op te treden tussen religieuze organisaties en eventuele dissidente stromingen die daarbinnen bestaan of opkomen (EHRM 12 juni 2014, *Fernández Martínez tegen Spanje*, ECLI:CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, par. 128). Het door artikel 10 van het Handvest gewaarborgde recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst heeft het in artikel 21 lid 1 daarvan neergelegde verbod van discriminatie op grond van godsdienst als uitvloeisel (zie in die zin HvJ EU 28 november 2023, *Gemeente Ans*, C-148/22, ECLI:EU:C:2023:924, punt 40). Een geloofsgemeenschap kan niet volstaan met een beroep op een werkelijke of potentiële bedreiging van haar autonomie om elk op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling te rechtvaardigen. Die geloofsgemeenschap moet ook aantonen, in het licht van de omstandigheden van het specifieke geval, dat het beweerde risico van aantasting van haar autonomie waarschijnlijk en substantieel is, dat het verschil in behandeling in kwestie de wezenlijke inhoud van het recht op gelijkheid niet aantast, niet verder gaat dan noodzakelijk is om dat risico uit te sluiten en evenmin een doel dient dat geen verband houdt met de uitoefening van de autonomie van die gemeenschap. Het is aan de nationale rechterlijke instanties om te verzekeren dat aan deze voorwaarden is voldaan, door een diepgaand onderzoek van de omstandigheden van het geval, en een grondige afweging van de in geding zijnde uiteenlopende belangen (zie naar analogie EHRM 12 juni 2014, *Fernández Martínez tegen Spanje*, par. 132).

Wat meer bepaald artikel 4 lid 2 van Richtlijn 2000/78/EG betreft, zij eraan herinnerd dat deze bepaling tot doel heeft een juist evenwicht te garanderen tussen, enerzijds, het recht op autonomie van kerken en andere organisaties waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging en, anderzijds, het recht van werknemers om, met name met betrekking tot werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning, niet te worden gediscrimineerd op grond van godsdienst of overtuiging in situaties waarin die rechten met elkaar in botsing kunnen komen (zie in die zin arrest *Egenberger*, punt 51).

*Beroepsvereiste*: wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd

Wat in de eerste plaats de criteria van artikel 4 lid 2, eerste alinea, van Richtlijn 2000/78/EG betreft, heeft het Hof geoordeeld dat uitdrukkelijk uit deze bepaling volgt dat godsdienst of overtuiging in voorkomend geval gelet op de „aard” van de betrokken activiteiten of de „context” waarin deze worden uitgeoefend een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste kan vormen gezien de grondslag van de betrokken kerk of organisatie in de zin van deze bepaling. Derhalve hangt, gelet op laatstgenoemde bepaling, de wettigheid van een verschil in behandeling op grond van godsdienst of overtuiging af van het objectief verifieerbare bestaan van een rechtstreeks verband tussen het door de werkgever op basis van zijn grondslag gestelde beroepsvereiste en de betrokken activiteit. Een dergelijk verband kan

voortvloeien ofwel uit de aard van die activiteit – bijvoorbeeld wanneer het gaat om het deelnemen aan de bepaling van de grondslag van de betrokken kerk of organisatie of het meewerken aan diens verkondigingstaak – ofwel uit de voorwaarden waaronder die activiteit moet worden verricht – bijvoorbeeld de noodzaak om een geloofwaardige vertegenwoordiging van de kerk of organisatie naar buiten toe te waarborgen (arrest *Egenberger*, punten 62 en 63, en HvJ EU 11 september 2018, *IR*, C-68/17, ECLI:EU:C:2018:696, punt 50). Dit beroepsvereiste moet, zoals artikel 4 lid 2, eerste alinea, vereist, „wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd” zijn gezien de grondslag van de kerk of organisatie, met dien verstande dat, zoals de advocaat-generaal in punt 29 van haar conclusie heeft opgemerkt, deze drie criteria cumulatief zijn. Hoewel het in beginsel niet aan nationale rechterlijke instanties staat om zich uit te spreken over de grondslag zelf waarop het gestelde beroepsvereiste is gegrond, staat het niettemin aan hen om van geval tot geval te bepalen of, gelet op die grondslag, aan deze drie criteria is voldaan (arrest *Egenberger*, punt 64).

Wat ten eerste het „wezenlijke” karakter van dit beroepsvereiste betreft, heeft het Hof gepreciseerd dat het gebruik van dit adjectief inhoudt dat het behoren tot een geloof of het aanhangen van een overtuiging waarop de grondslag van de desbetreffende kerk of organisatie is gebaseerd, noodzakelijk moet blijken vanwege het belang van de betreffende beroepsactiviteit voor de bevestiging van die grondslag of voor de uitoefening door die kerk of deze organisatie van haar recht op autonomie, zoals dat is erkend in artikel 17 VWEU en artikel 10 van het Handvest (arresten *Egenberger*, punt 65 en *IR*, punt 51).

Wat ten tweede het „legitieme” karakter van dit beroepsvereiste betreft, heeft het Hof aangegeven dat het gebruik van die term aantoont dat de Uniewetgever wilde waarborgen dat het vereiste inzake het behoren tot een geloof of het aanhangen van een overtuiging waarop de grondslag van de betrokken kerk of organisatie is gebaseerd, niet dient om een doel na te streven dat geen verband houdt met die grondslag of met de uitoefening door die kerk of organisatie van haar recht op autonomie (arresten *Egenberger*, punt 66 en *IR*, punt 52).

Wat ten derde het criterium „gerechtvaardigd” betreft, heeft het Hof geoordeeld dat het gebruik van deze term niet alleen inhoudt dat het toezicht op de naleving van de criteria van artikel 4 lid 2, eerste alinea, van Richtlijn 2000/78/EG kan worden uitgeoefend door een nationale rechterlijke instantie, maar ook dat de kerk of organisatie die dit beroepsvereiste heeft gesteld, verplicht is om tegen de achtergrond van de feitelijke omstandigheden van het specifieke geval aan te tonen dat het vermeende risico van aantasting van haar grondslag of haar recht op autonomie zo waarschijnlijk en ernstig is dat de invoering van een dergelijk vereiste noodzakelijk is (arresten *Egenberger*, punt 67 en *IR*, punt 53).

#### *In casu geen gerechtvaardigd onderscheid*

Wat meer in het bijzonder een particuliere organisatie als deze vereniging betreft, waarvan de grondslag is gebaseerd op de voorschriften van de katholieke kerk en waarvan de richtsnoeren en de grondslag, zoals blijkt uit punt 22 van het onderhavige arrest, tot doel hebben het leven van het ongeboren kind te beschermen en dus zwangere vrouwen aan te moedigen om hun

zwangerschap voort te zetten en hun kind te accepteren, bestaat er a priori een objectief verifieerbaar rechtstreeks verband tussen de beroepsactiviteit bestaande in het verstrekken van advies op het gebied van zwangerschap en het vereiste om een houding van goede trouw en loyaliteit aan die richtsnoeren en grondslag aan te nemen. Bovendien lijkt een dergelijk beroepsvereiste in beginsel wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd gezien de genoemde grondslag.

In casu staat vast dat JB zich er in haar arbeidsovereenkomst toe heeft verbonden deze richtsnoeren en grondslag in acht te nemen, en uit het dossier blijkt niet dat zij niet meer bereid of in staat is om deze verbintenis na te komen. Zij is dus ontslagen op de enkele grond dat zij uit de katholieke kerk is getreden en dat zij heeft geweigerd om weer tot deze kerk toe te treden.

In dit verband blijkt, ten eerste, onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter, uit het aan het Hof overgelegde dossier niet dat de vereniging objectief heeft aangetoond dat er, gelet op de aard van de door JB uitgeoefende beroepsactiviteit en de omstandigheden waaronder deze activiteit wordt uitgeoefend, een rechtstreeks verband bestaat tussen die activiteit en het aan JB, als lid van de katholieke kerk, opgelegde vereiste om gedurende de arbeidsverhouding niet uit deze kerk te treden op straffe van ontslag of, met het oog op de voortzetting van die arbeidsverhouding, na een uittreding er weer tot toe te treden. Het is juist dat in beginsel niet kan worden uitgesloten dat een kerk of organisatie waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, kan rechtvaardigen dat er een rechtstreeks verband bestaat tussen het beroepsvereiste van goede trouw en loyaliteit – dat erin bestaat dat een werknemer van die kerk of organisatie niet uit die kerk treedt op straffe van ontslag of, met het oog op de voortzetting van de arbeidsverhouding, na een uittreding er weer tot toetreedt – en de betrokken beroepsactiviteit. De specifieke taak waarmee een werknemer in het kader van een kerk of een andere religieuze organisatie is belast, is namelijk een aspect waarmee rekening moet worden gehouden om te bepalen of deze persoon aan een verhoogde loyaliteitsverplichting kan worden onderworpen (zie in die zin EHRM 12 juni 2014, *Fernández Martínez tegen Spanje*, par. 131). Een dergelijk rechtstreeks verband moet echter objectief worden aangetoond aan de hand van de concrete beroepsactiviteit. De algemene verwijzing naar het begrip „dienende gemeenschap” in artikel 1 GrO, die het lidmaatschap van en het niet-uittreden uit de kerk impliceert voor alle activiteiten binnen de katholieke kerk en de daaraan verbonden instellingen of organisaties, volstaat aldus niet om objectief vast te stellen dat er sprake is van een dergelijk rechtstreeks verband.

Ten tweede lijkt het beroepsvereiste dat werknemers van de vereniging die lid zijn van de katholieke kerk gedurende de arbeidsverhouding niet uit deze kerk treden op straffe van ontslag of, indien zij uit die kerk zijn uitgetreden, met het oog op de voortzetting van de arbeidsverhouding er weer tot toetreden, gelet op de gegevens van het dossier, niet „wezenlijk” voor de uitoefening van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde beroepsactiviteit in de zin van de in punt 53 van het onderhavige arrest vermelde rechtspraak. Zoals door de verwijzende rechter is opgemerkt en door de advocaat-generaal in punt 37 van haar conclusie in herinnering is gebracht, werd de functie van zwangerschapsadviseur, die overeenkomt met

die welke JB bekleedde, namelijk toevertrouwd aan werknemers van de vereniging die geen lid zijn van de katholieke kerk, waaruit kan worden afgeleid dat de vereniging zelf van mening is dat het lidmaatschap van die kerk niet noodzakelijk is met het oog op het belang van deze beroepsactiviteit voor de bevestiging van de grondslag van haar organisatie en voor de verkondigingstaak van deze kerk, en dat het in dit verband volstaat dat haar zwangerschapsadviseurs zich ertoe verbinden de in de punten 22 en 64 van het onderhavige arrest genoemde richtsnoeren van die kerk in acht te nemen. In die omstandigheden lijkt het in het vorige punt van het onderhavige arrest bedoelde beroepsvereiste niet wezenlijk in de zin van die rechtspraak.

Ten derde is het weliswaar juist dat, zoals de advocaat-generaal in punt 41 van haar conclusie heeft opgemerkt, niet kan worden uitgesloten dat uittreding uit de katholieke kerk van een werknemer van een organisatie waarvan de grondslag is gebaseerd op de voorschriften van de katholieke kerk gepaard gaat met een distantiëring of afwijzing van de fundamentele voorschriften en waarden van die kerk, waardoor die werknemer ongeschikt kan worden om bepaalde beroepsactiviteiten binnen die organisatie uit te oefenen, maar moet niettemin worden opgemerkt dat de loutere uittreding uit die kerk niet kan volstaan om aan te nemen dat dit daadwerkelijk het geval is, aangezien deze uittreding kan zijn ingegeven door overwegingen die geenszins inhouden dat die werknemer deze fundamentele voorschriften en waarden niet meer onderschrijft. In dit verband blijkt uit het aan het Hof overgelegde dossier dat de motivering van JB om uit de katholieke kerk te treden, zoals in punt 24 van het onderhavige arrest is vermeld, lag in het feit dat het bisdom van Limburg, naast de kerkbelasting, een extra kerkheffing oplegt aan katholieken die, zoals JB, interconfessioneel zijn gehuwd met een persoon met een hoog inkomen. In het bijzonder heeft JB zich door deze uittreding niet gedistantieerd of afgewend van de fundamentele voorschriften en waarden van deze kerk.

### *Conclusie*

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 4 leden 1 en 2 van Richtlijn 2000/78/EG, gelezen in het licht van artikel 10 lid 1 en artikel 21 lid 1 van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan een particuliere organisatie waarvan de grondslag op godsdienst is gebaseerd, van een werknemer die lid is van een bepaalde kerk die deze godsdienst beoefent kan eisen dat hij gedurende de arbeidsverhouding op straffe van ontslag niet uit die kerk treedt of dat hij, met het oog op de voortzetting van de arbeidsverhouding, na een uittreding weer toetreedt tot die kerk, terwijl deze organisatie andere personen in dienst heeft om dezelfde taken uit te oefenen als de betrokken werknemer zonder dat die organisatie eist dat zij lid zijn van diezelfde kerk, en deze werknemer zich niet publiekelijk bezighoudt met antiklerikale activiteiten tegen die kerk, wanneer deze beroepsvereisten, gelet op de aard van de beroepsactiviteiten van die werknemer of de context waarin deze worden uitgeoefend, niet wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd zijn gezien de grondslag van die organisatie.

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 17-03-2026

**ECLI:** ECLI:EU:C:2026:211

**Zaaknummer:** C-258/24 en 9 EVRM

**Rechters:** K. Lenaerts, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos, F. Schalin, S. Rodin, E. Regan, D. Gratsias, M. Gavalec, S. Gervasoni, N. Fenger en R. Frenco

**Wetsartikelen:** Richtlijn 2000/78/EG

## RECHTSPRAAK

***Verstoring is onvoldoende ernstig en duurzaam. Werkgever heeft onvoldoende inspanningen verricht tot verbetering.****Feiten*

Werkneemster is sinds 1 februari 2003 in dienst bij werkgeefster en is vanuit haar positie tevens lid van het managementteam (hierna: MT). Volgens werkgeefster vertoont werkneemster consistent grensoverschrijdend gedrag richting haar collega's en gaat dat ten koste van de (gezondheid van de) andere werknemers. Werkgeefster heeft daarom extern onderzoek laten doen en uit het onderzoeksrapport volgt de bevestiging volgens werkgeefster dat er sprake is van sociale onveiligheid binnen werkgeefster door het handelen van werkneemster. Hierdoor is de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord en vindt werkgeefster dat de arbeidsovereenkomst ontbonden moet worden.

*Oordeel*

Werkgeefster heeft haar stelling dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding enerzijds gebaseerd op handelen en gedrag van werkneemster gedurende het gehele dienstverband en daarnaast (en in samenhang met) de bevindingen die uit het rapport naar voren zijn gekomen. De kantonrechter stelt vast dat het juist is dat werkneemster gedurende haar dienstverband regelmatig opmerkingen vanuit werkgeefster heeft gekregen over haar manier van communiceren richting collega's, maar dat de aanzet daarvan zwak is. Uit diverse beoordelingen die werkneemster heeft ontvangen blijkt dat vanaf 2007 opmerkingen worden gemaakt over de wijze waarop zij communiceert, maar verder dan het enkel geven van deze feedback wordt in de beoordelingsverslagen niet gegaan. Evenmin is op een indringende wijze duidelijk gemaakt aan werkneemster dat zij zich als leidinggevende een andere stijl moet aanmeten. Als er gedurende het dienstverband sprake zou zijn geweest van grote twijfels aan de manier van communiceren dan wel de wijze van leiding geven door werkneemster, is onbegrijpelijk dat werkgeefster er vervolgens in 2013 voor kiest dat werkneemster lid wordt van het MT en dat in de loop van de tijd steeds meer werknemers onder haar leiding zijn komen te staan. Werkgeefster heeft aangevoerd dat van haar niet meer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werkneemster voort te zetten, omdat eerdere gesprekken met werkneemster en coaching nooit hebben geleid tot een verandering in het gedrag en communicatie van werkneemster. Juist daar zit hier het probleem. Werkneemster heeft er namelijk op gewezen dat dit helemaal niet aan de orde is geweest. Er heeft weliswaar een kort coachingstraject plaatsgevonden in 2021/2022, maar dit traject was specifiek gericht op de samenwerking tussen werkneemster en een mede MT-lid en is met

succes afgesloten. Werkgeefster heeft vervolgens aan haar verzoek de uitkomsten uit het rapport ten grondslag gelegd. Bij de beoordeling hiervan stelt de kantonrechter voorop dat werkgeefster niet duidelijk heeft gemaakt in welke periode zij welke signalen heeft ontvangen waardoor onderzoek nodig was. Er zijn ook geen schriftelijke meldingen of klachten overgelegd. Opvallend is verder dat werkgeefster ervoor heeft gekozen niet eerst een indringend gesprek aan te gaan met werkneemster en haar met deze signalen te confronteren, maar meteen is overgegaan tot de inzet van het externe onderzoek. Uit de bevindingen van het onderzoek komt een beeld naar voren dat bevestigt dat een deel van de werknemers (grote) moeite heeft met de manier waarop werkneemster communiceert en dat dit (bij sommige werknemers) zorgt voor een onveilig gevoel op de werkvloer. Dit beeld wordt tegelijkertijd ook genuanceerd door positieve ervaringen met werkneemster en door andere omstandigheden die volgens sommige respondenten bijdragen aan een onveilig werkklimaat. Hoewel de kantonrechter het met werkgeefster eens is dat het handelen en gedrag van werkneemster dat uit de rapportage naar voren komt reden tot zorg geeft, moet daarbij ook worden meegewogen dat alle verklaringen anoniem zijn en het overgrote deel van die ervaringen niet eerder met werkneemster is gedeeld. Weliswaar heeft werkneemster tijdens het onderzoek de gelegenheid gehad te reageren op de rapportage en daarmee ook op de verklaringen, maar niet duidelijk is voor werkneemster van wie de beschuldigingen afkomstig zijn, wanneer de gedragingen hebben plaatsgehad enz. Maar bovenal vindt de kantonrechter dat werkgeefster hier veel te kort door de bocht is gegaan, gelet op het lange dienstverband van werkneemster, die al ruim 23 jaar bij werkgeefster werkzaam is, waarvan het overgrote deel als leidinggevende. Er zijn gedurende het dienstverband weliswaar regelmatig opmerkingen gemaakt door werkgeefster over de wijze van communiceren door werkneemster, maar daar blijft het bij en werkgeefster heeft nooit op indringende wijze kenbaar gemaakt aan werkneemster dat er noodzaak bestond dat zij haar leiderschapsstijl/manier van communiceren moest aanpassen. Het is gebleven bij opmerkingen in beoordelingsgesprekken en -verslagen. Een officiële waarschuwing heeft werkneemster nooit gekregen en evenmin heeft werkgeefster interventies ingezet om werkneemster te laten werken aan haar leiderschapsstijl of wijze van communiceren in het algemeen. Dat de arbeidsrelatie tussen partijen verstoord is geraakt waar het gaat om de arbeidsrelatie tussen werkneemster en een deel van de werknemers aan wie zij leidinggeeft, volgt wel uit de bevindingen die uit het rapport naar voren komen. Maar dat die arbeidsrelatie duurzaam en ernstig verstoord is, kan de kantonrechter niet vaststellen. Werkneemster heeft immers haar werkzaamheden, ook gedurende de onderzoeksperiode, steeds voortgezet. Tot op de dag van vandaag verricht werkneemster haar werkzaamheden voor werkgeefster, zij het vanuit huis. Werkneemster woont ook alle vergaderingen nog steeds (online) bij waar zij vanuit haar functie bij betrokken moet zijn. Van noemenswaardige problemen in de samenwerking is niet gebleken in de afgelopen periode. Werkgeefster had werkneemster veel eerder moeten aanspreken, helder moeten maken wat zij wel en niet wil qua leiderschap en begeleiding moeten aanbieden. Dit mocht van werkgeefster verwacht worden, zeker gelet op het lange dienstverband van werkneemster. In plaats daarvan heeft werkgeefster jarenlang een afwachtend houding aangenomen en nagelaten signalen over werkneemster met haar te bespreken. Ook vanuit

haar zorgplicht vanuit goed werkgeverschap moet werkgeefster richting de medewerkers aan wie werkneemster leiding geeft toch zorgen voor een veilige werkomgeving en zorgen dat werkneemster de juiste vaardigheden worden bijgebracht. Door na te laten daar actief iets aan te doen heeft werkgeefster zelf (in overwegende mate) de verstoring die er nu bestaat tussen werkneemster en een aantal werknemers veroorzaakt. Van werkgeefster mag daarom verwacht worden daar iets aan te doen. Gelet op al deze voornoemde omstandigheden kan de kantonrechter niet oordelen dat van werkgeefster niet meer geveerd zou kunnen worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 05-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:995

**Zaaknummer:** 11918993 \ ME VERZ 25-145 BW 31650

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** mr. D.J. Baveco en R.J. Wybenga

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 1 BW en 7:669 lid 3 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding op g-grond; verstoring is in overwegende mate door de werkgever veroorzaakt door direct op beëindiging aan te sturen na langdurige ziekte zonder scholings- of verbetertraject. Toekenning billijke vergoeding.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2020 in dienst bij werkgever als IT-manager. Begin 2023 heeft werknemer aan werkgever laten weten dat hij zijn carrière mogelijk buiten werkgever wilde voortzetten. Op 12 oktober 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld, waarna hij tot 31 maart 2025 arbeidsongeschikt is geweest. Nadat werknemer op 1 april 2025 volledig was hersteld en hij zijn werk weer had hervat, heeft er op 7 april 2025 een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de directeur en de HR-manager. Tijdens dat gesprek heeft werkgever aan werknemer een voorstel voor het beëindigen van het dienstverband gedaan. Over dit voorstel hebben partijen met elkaar gecorrespondeerd, maar dit heeft niet tot overeenstemming geleid waarna werkgever werknemer heeft verzocht zijn werkzaamheden te hervatten met ingang van 22 april 2025. Op 22 april 2025 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. De bedrijfsarts oordeelde op 29 april dat de oorzaak in werkfactoren lag en dat hij adviseerde om zo snel mogelijk in gesprek te gaan om oplossingen te vinden, dan wel een mediationtraject op te starten. Eind mei is er vervolgens een eerste mediationtraject gestart, maar dit traject heeft niet tot overeenstemming/een oplossing geleid. Op 1 juli 2025 oordeelde bedrijfsarts dat sprake was van een arbeidsconflict en dat gezien er geen medische problematiek is de verzuimbegeleiding beëindigd kan worden. Werkgever heeft werknemer per 1 juli 2025 hersteld gemeld. Nadat werknemer hersteld was gemeld, hebben er nog een tweede en derde mediationtraject plaatsgevonden. Ook deze trajecten hebben niet tot overeenstemming/een oplossing geleid. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel*

Er is een redelijke grond voor ontbinding. De kantonrechter constateert op basis van de stukken en de informatie verkregen op de zitting dat de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Tussen partijen is veel voorgevallen en hoewel er tot driemaal toe mediation is geprobeerd, heeft dat niet tot een oplossing geleid. Daar komt bij dat werknemer op de zitting zelf ook heeft gezegd dat hij een terugkeer naar werkgever niet ziet zitten. Een voortzetting van de arbeidsovereenkomst is onder die omstandigheden niet zinvol. Er is dus een redelijke grond voor ontbinding. Werknemer heeft

verder onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld waaruit blijkt dat er sprake is geweest van discriminatie in de zin van artikel 21 jo. 47 EU Handvest jo. 8 en 8a AWGB. Dit verweer wordt dan ook gepasseerd. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever en zodoende recht op een billijke vergoeding. Vast staat dat de verhoudingen vanaf het gesprek op 7 april 2025 onder druk zijn komen te staan. Voor werknemer, die na een lange periode van ziekte slechts vier dagen weer volledig aan het werk was, kwam de mededeling van werkgever dat hij de arbeidsovereenkomst wilden beëindigen onverwachts. Uit de transcriptie van het gesprek volgt dat werkgever heeft gezegd de overeenkomst te willen beëindigen, omdat werknemer een kennisachterstand zou hebben door ontwikkelingen die zich tijdens zijn ziekteperiode zouden hebben voorgedaan op het gebied van IT en daarnaast zou werknemer de benodigde 'scherpte' die hij in het verleden had missen. Van een werkgever mag in een dergelijk geval echter verwacht worden dat hij de medewerker een scholings- en verbetertraject aanbiedt, zodat de medewerker de kans krijgt om zijn functioneren te verbeteren. Dit geldt temeer als een werknemer door arbeidsongeschiktheid langere tijd afwezig is geweest. Werkgever heeft dit echter geheel nagelaten en heeft in plaats daarvan direct aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder daarbij een reële mogelijkheid open te laten voor werknemer om terug te keren bij werkgever. Uit het voorgaande volgt dat werkgever ervoor heeft gezorgd dat de arbeidsrelatie onherstelbaar verstoord is geraakt door de wijze waarop hij zonder voorafgaand scholings- of verbetertraject, direct heeft aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband en doordat hij die koers nadien onverminderd heeft voortgezet. Hierdoor is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever zodat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding van € 707.780. Anders dan werknemer acht de kantonrechter het niet aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst zonder de door werkgever veroorzaakte verstoring van de arbeidsverhouding nog tot de AOW-leeftijd zou zijn doorgelopen. De kantonrechter houdt het er daarom voor dat de arbeidsovereenkomst nog tot 1 juli 2027 zou hebben geduurd. Het totale inkomensverlies zou € 79.318 bedragen. De kantonrechter neemt echter de leeftijd van werknemer en de ernst van het verwijtbaar handelen van werkgever mee en stelt de billijke vergoeding vast op € 100.000. Hiermee wordt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter in voldoende mate gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2278

**Zaaknummer:** 11966003 \ AO VERZ 25-152

**Rechters:** H. de Jong

**Advocaten:** J.P. Dikker en M.A.M. Lem

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 BW, 7:671b lid 9 onder c BW en 7:686a BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer doet beroep op bedenktijd in vaststellingsovereenkomst. Het niet tijdig bereiken van de herroepingsverklaring komt voor rekening en risico van de werkgever.****Feiten*

Werknemer werkt sinds 16 augustus 2021 bij RMG. Op 24 augustus 2025 is de locatie van RMG getroffen door een brand. Daardoor is de productie stil komen te liggen. Voor de werknemers was er geen werk meer, terwijl de (loon)verplichtingen voor RMG wel doorliepen. RMG heeft haar werknemers zo veel mogelijk geprobeerd onder te brengen bij productiebedrijven in de omgeving. Via Start People (een uitzendbureau) kon werknemer worden ondergebracht bij Lantor. Op enig moment is discussie ontstaan over het al dan niet draaien van ploegendiensten en/of het opnemen van vakantie. Eind oktober 2025 heeft RMG daarop besloten het dienstverband met werknemer te beëindigen. Zij heeft op 29 oktober 2025 aan werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden die hij heeft getekend op 5 november 2025. Werknemer voert nu aan dat de vaststellingsovereenkomst vernietigd dient te worden, omdat sprake is van misbruik van omstandigheden. Indien wel sprake is van een geldige vaststellingsovereenkomst stelt werknemer dat hij tijdig een beroep heeft gedaan op ontbinding van die overeenkomst.

*Oordeel*

Het is voldoende aannemelijk dat in een bodemprocedure het beroep op vernietiging van de overeenkomst wegens misbruik van omstandigheden niet slaagt. RMG heeft in de aanloop naar het sluiten van de overeenkomst weliswaar druk uitgeoefend op werknemer om snel te beslissen over een einde van de arbeidsovereenkomst, maar dat is verklaarbaar vanuit de bedrijfseconomische noodzaak die RMG zag en die voor werknemer ook duidelijk moet zijn geweest. Bovendien heeft RMG de wens van werknemer om de vaststellingsovereenkomst te bespreken met een bevriende advocaat gerespecteerd. Toen partijen op 5 november 2025 in een persoonlijk gesprek hebben gesproken over een beëindigingsovereenkomst mocht RMG er daarom van uitgaan dat werknemer inmiddels had nagedacht over een beëindiging van de arbeidsverhouding en de voorwaarden waaronder dat plaats zou vinden. Werknemer heeft ook zelf voorwaarden gesteld waaronder hij bereid zou zijn de overeenkomst te sluiten. De volgende vraag die moet worden beantwoord is of RMG werknemer mag houden aan de met haar overeengekomen afspraken. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat de bodemrechter in een bodemprocedure zal oordelen dat werknemer de vaststellingsovereenkomst rechtsgeldig heeft ontbonden. In de vaststellingsovereenkomst is

werknemer gewezen op de wettelijke bedenktijd van veertien dagen. Werknemer heeft op 13 november 2025 een beroep gedaan op die bedenktijd. Hoewel niet kan worden vastgesteld dat de herroepingsverklaring RMG heeft bereikt, acht de kantonrechter het aannemelijk dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat dit mede kan worden toegerekend aan GRM en het niet bereiken van de herroepingsverklaring voor haar rekening en risico komt. Dat betekent dat de ontbindingsverklaring wel haar werking heeft. RMG was er vanaf 11 november 2025 op de hoogte van dat werknemer te maken had met ernstige psychische problemen. Gelet op het goed werkgeverschap lag het op haar weg om te polsen of werknemer nog wel achter de beëindigingsovereenkomst stond. RMG heeft niets ondernomen. Ze heeft wel de suggestie gewekt dat zij het verzoek van werknemer om de bedrijfsarts in te schakelen serieus nam, maar zij heeft de bedrijfsarts vervolgens niet ingeschakeld. Daardoor is een week voorbij gegaan zonder dat voor werknemer duidelijk was dat de ontbindingsverklaring RMG nog niet had bereikt. Pas één dag na het verstrijken van de bedenktijd van veertien dagen werd dit voor werknemer duidelijk. RMG liet toen pas weten dat ze de bedrijfsarts, in tegenstelling tot haar eerdere bericht, niet zou inschakelen omdat de arbeidsovereenkomst op 1 december 2025 zou eindigen. Werknemer heeft RMG daarop direct gewezen op de door hem verstuurde ontbindingsverklaring. RMG heeft geen nadeel van het feit dat de ontbindingsverklaring haar één dag te laat heeft bereikt, althans dat heeft zij niet gesteld. Gelet op alle omstandigheden bij elkaar komt het niet tijdig bereiken van de herroepingsverklaring voor haar rekening en risico. Werknemer heeft zodoende recht op doorbetaling van loon.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:976

**Zaaknummer:** 12044957 UV EXPL 26-4 CFd/63200

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

**Advocaten:** C.L. Berkel en C.J. Tijman

**Wetsartikelen:** 3:37 BW, 3:44 BW en 7:670b BW

## RECHTSPRAAK

***Beslissing van werkgever om arbeidsovereenkomst niet te verlengen niet in strijd met de Wgbh/cz. Niet gebleken dat werkneemster een chronische ziekte heeft die leidt tot beperkingen in de zin van de Wgbh/cz.****Feiten*

Het dienstverband tussen partijen is geëindigd nadat Declacare heeft besloten de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. Werkneemster stelt dat dit besluit is genomen vanwege haar chronische ziekte, te weten PTSS, en dat Declacare daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Declacare betwist dit en voert aan dat het besluit is ingegeven door andere omstandigheden, zoals de relatief korte duur van het dienstverband, de langdurige afwezigheid van werkneemster en het ontbreken van voldoende inzicht in haar functioneren. Werkneemster verzoekt de kantonrechter te verklaren voor recht dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Declacare. Daarnaast verzoekt zij om toekenning van een billijke vergoeding van € 159.623,88 bruto en veroordeling van Declacare in de proceskosten.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat het een werkgever in beginsel vrijstaat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. De kantonrechter is van oordeel dat Declacare voldoende heeft toegelicht dat het besluit om het contract niet om te zetten naar onbepaalde tijd is gebaseerd op organisatorische wijzigingen, de beperkte duur van het dienstverband en het ontbreken van voldoende inzicht in de geschiktheid van werkneemster door haar afwezigheid. Ten aanzien van het beroep op de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte overweegt de kantonrechter dat niet is gebleken dat sprake is van een chronische ziekte in de zin van die wet. Hoewel vaststaat dat Declacare bekend was met de PTSS van werkneemster, kan niet worden aangenomen dat deze zonder meer als een chronische ziekte kwalificeert die leidt tot langdurige beperkingen in de arbeidsparticipatie. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat werkneemster ten tijde van de beslissing tot niet-verlenging aan het re-integreren was en dat er uitzicht bestond op volledig herstel binnen afzienbare tijd. De overige verwijten van werkneemster met betrekking tot het re-integratietraject leiden evenmin tot het oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Uit het dossier blijkt dat Declacare de bedrijfsarts tijdig heeft ingeschakeld, diens adviezen heeft opgevolgd en regelmatig contact heeft onderhouden met werkneemster. Eventuele tekortkomingen hebben met name een administratief karakter en zijn onvoldoende

zwaarwegend om als ernstig verwijtbaar te kwalificeren. De kantonrechter concludeert dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door Declacare. De verzoeken van werknemers worden daarom afgewezen en zij wordt veroordeeld in de proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:2191

**Zaaknummer:** 11798777 VZ VERZ 25-5110

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** mr. J.E.S. Hanenberg, N.Y. Solisa, R.J.T. Zusterzeel en C.S. Grijt

**Wetsartikelen:** 7:673 lid 9 BW, 1 Wgbh/cz en 4 Wgbh/cz

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek werkgever wordt toegewezen op de g-grond zonder billijke vergoeding nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Beide partijen hebben bijgedragen aan het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding.****Feiten*

De Zwaluw is een logistieke dienstverlener. Werknemer is sinds 13 april 2021 in dienst als Logistics Engineer. De vader van werknemer was werkzaam als financieel directeur binnen de groep en is na een arbeidsconflict met X per 14 juli 2025 met pensioen gegaan. Hij is minderheidsaandeelhouder gebleven. De broer van werknemer heeft op 13 mei 2025 DataFirst opgericht, waarvan de vader middellijk bestuurder is. De Zwaluw heeft een geschil met DataFirst omdat zij meent dat sprake is van gekopieerde software. In juni 2025 heeft X aan werknemer laten weten dat het conflict met zijn vader losstaat van zijn positie. Daarna ontstaan spanningen. Werknemer krijgt geen bedrijfsauto, verliest bepaalde rechten en voelt zich buitengesloten. Op 27 augustus 2025 meldt hij zich ziek en spreekt van pesten en buitensluiten. De Zwaluw betwist dit en geeft verklaringen voor de genomen maatregelen. De bedrijfsarts oordeelt dat werkhervatting niet mogelijk is en adviseert later mediation. De mediation wordt zonder resultaat beëindigd. Op 4 december 2025 rapporteert de bedrijfsarts dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. De Zwaluw verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Volgens haar is sprake van structureel en duurzaam wantrouwen en hebben pogingen tot herstel, waaronder mediation, geen oplossing gebracht. Herplaatsing is niet mogelijk en ligt niet in de rede. Werknemer verweert zich en stelt dat er geen redelijke ontslaggrond bestaat en dat het opzegverbod tijdens ziekte geldt. Voor het geval van ontbinding verzoekt hij om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding, alsmede een eindafrekening en beperking van het relatiebeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding dusdanig verstoord is geraakt dat een terugkeer niet reëel is. Daarmee is sprake van een redelijke grond en ligt herplaatsing niet in de rede. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan ontbinding in de weg, nu de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. De kantonrechter ziet onvoldoende aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding. Niet is komen vast te

staan dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Werknemer heeft zijn stellingen dat hij stelselmatig is buitengesloten en anders behandeld onvoldoende onderbouwd. Het geringe aantal, de ernst en de duur van de gestelde gedragingen worden daarbij meegewogen. Wel is voorstelbaar dat door het conflict met de vader een lastige situatie is ontstaan. Het had op de weg van De Zwaluw gelegen om hierover open en constructief in gesprek te gaan, maar dat is onvoldoende gebeurd. Daar staat tegenover dat werknemer de situatie met zijn e-mails onnodig op scherp heeft gezet en daarmee aan de verstoring heeft bijgedragen. Van willens en wetens verstoren door de werkgever is geen sprake. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2026. De Zwaluw is een transitievergoeding verschuldigd. Een billijke vergoeding wordt niet toegekend.

Ten aanzien van het tegenverzoek wordt de eindafrekening toegewezen. Het relatiebeding is zeer ruim geformuleerd, waardoor werknemer niet weet met welke relaties hij geen contact mag hebben. De Zwaluw moet daarom een lijst verstrekken van klanten en relaties, tenzij zij werknemer ontslaat uit het beding. Het relatiebeding wordt beperkt in die zin dat werknemer bij een nieuwe werkgever wel contact mag hebben met klanten die al klant waren van die werkgever vóór indiensttreding. Voor verdere beperking bestaat geen aanleiding. De proceskosten worden gecompenseerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2256

**Zaaknummer:** 11965045 \ AO VERZ 25-91

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

**Advocaten:** A. Koopman en Kloet, A. A. Kloet

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 9 sub a BW en 7:673 lid 1 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer vordert uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen en bijkomende vergoedingen op basis van gesloten vaststellingsovereenkomst. Werkgever weigert dit omdat het in strijd zou zijn met de WNT.****Feiten*

Werknemer en werkgever hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten. Werknemer wil dat zijn niet-genoten vakantiedagen, althans het nog onbetaald gebleven deel daarvan, worden uitbetaald op grond van een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van zijn dienstverband. Daarnaast vordert hij een deugdelijke loonstrook, wettelijke verhoging, rente en kosten. Werkgever weigert betaling en stelt dat de afspraken uit de vaststellingsovereenkomst leiden tot overschrijding van de normen uit de Wet normering topinkomens (hierna: WNT), waardoor (een deel van) de afspraken nietig is en hij niet tot betaling verplicht is. Partijen zijn het eens over het aantal niet-genoten vakantiedagen (110 dagen) en het bedrag (circa € 60.000), waarvan ongeveer € 27.000 onbetaald is gebleven. Werknemer vordert in kort geding betaling van het resterende bedrag aan niet-genoten vakantiedagen, afgifte van een loonstrook, wettelijke verhoging, rente en kosten. Hij stelt dat sprake is van een duidelijke en opeisbare vordering uit de vaststellingsovereenkomst en dat er spoedeisend belang is vanwege zijn financiële situatie (WW-uitkering en uitblijven WWPlus-uitkering). Werkgever voert verweer en stelt dat betaling in strijd zou zijn met de WNT, omdat door loondoorbetaling zonder werkzaamheden de norm is overschreden en een deel van de overeenkomst nietig is.

*Oordeel*

De kantonrechter wijst de vorderingen af wegens het ontbreken van voldoende spoedeisend belang. Hoewel geldvorderingen in kort geding mogelijk zijn, moet het spoedeisend belang duidelijk aannemelijk worden gemaakt. In dit geval staat de vordering niet in hoge mate vast, omdat partijen twisten over de mogelijke overschrijding van de WNT en de (gedeeltelijke) nietigheid van de overeenkomst. Daarom gelden strengere eisen voor het spoedeisend belang. De door werknemer aangevoerde financiële situatie is onvoldoende, mede omdat hij een beëindigingsvergoeding van € 75.000 heeft ontvangen, deels vakantiedagen zijn uitbetaald en hij een WW-uitkering ontvangt. Bovendien is de WWPlus-uitkering inmiddels toegekend en zal betaling waarschijnlijk op korte termijn volgen. Onder deze omstandigheden is er geen sprake van voldoende spoedeisendheid.

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 04-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:681

**Zaaknummer:** 12050132 \ UV EXPL 26-9

**Rechters:** F.H. Charbon

**Advocaten:** A.D. Klaver

**Wetsartikelen:** 7:900 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling van (achterstallig) loon met wettelijke verhoging (50%) en rente.****Feiten*

Op 17 mei 2018 is werknemster bij werkgeefster in dienst getreden als verkoopster voor 24 uur per week tegen een loon van laatstelijk € 1.598,47 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Op de gesloten arbeidsovereenkomst is de Cao Retail Non-Food (hierna: cao) van toepassing verklaard. Vanaf 10 april 2025 is werknemster arbeidsongeschikt. Werkgeefster heeft het loon vanaf november 2025 onbetaald gelaten. Werknemer vordert in kort geding betaling van (achterstallig) loon. Werkgeefster is niet verschenen; tegen haar wordt verstek verleend.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vorderingen van werknemster zijn niet weersproken door werkgeefster. Dit betekent dat de vorderingen kunnen worden toegewezen, tenzij deze de kantonrechter ongegrond of onrechtmatig voorkomen. De vorderingen van werknemster worden grotendeels toegewezen.

---

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

**Datum uitspraak:** 25-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:1389

**Zaaknummer:** 12064524 VV EXPL 26-4 (E)

**Rechters:** Zander

**Advocaten:** C.H. Ruis

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 7:629 BW

## RECHTSPRAAK

***Autoleaseregeling in arbeidsovereenkomst. In beginsel moet werknemer afkoopsom en schade als gevolg van vroegtijdig beëindigen leaseovereenkomst betalen. Afwijzing vordering; omvang afkoopsom nog niet bekend.****Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2023 in dienst getreden bij werkgeefster als bedrijfsarts ANIOS. Werknemer had de beschikking over een leaseauto. De arbeidsovereenkomst is door werknemer opgezegd tegen 1 juli 2025. Werkgeefster heeft de opzegging bevestigd bij brief van 2 juni 2025. In deze brief heeft werkgeefster voorts aan werknemer laten weten dat zij een overzicht zal sturen van de kosten van de beëindiging van het leasecontract. In een brief van 6 juni 2025 heeft werkgeefster aangegeven dat werknemer een bedrag van € 16.683,30 exclusief btw aan afkoopsom moet betalen. Bij de betaling van het loon over juni 2025 is een bedrag van € 3.521,68 ingehouden in verband met de beëindiging van de leaseovereenkomst. De auto is nog niet teruggedaan naar de leasemaatschappij; een van de directeuren van werkgeefster rijdt in de auto. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat hij niet gehouden is tot terugbetaling van de leasekosten.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen verschillen van mening over de geldigheid van de leaseautoregeling en de vraag of werknemer een afkoopsom moet betalen. De kantonrechter stelt voorop dat het de werkgever in beginsel is toegestaan om met de werknemer af te spreken dat de kosten van de leaseauto bij voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer voor rekening komen van de werknemer zelf. Het Hof Amsterdam oordeelde dat een dergelijke afspraak naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar is en dat de werkgever nakoming van deze afspraak kan vorderen (vgl. Hof Amsterdam 31 juli 2012, JAR 2012/41). Het is dan wel vereist dat de afspraken duidelijk worden vastgelegd en aan de werknemer kenbaar worden gemaakt. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter gebeurd. De afspraken liggen vast in de voor de indiensttreding aan werknemer toegestuurde leaseautoregeling. Hiermee wist werknemer dat hij een afkoopsom moest betalen dan wel de resterende leasetermijnen, bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op eigen initiatief. Werknemer is gebonden aan de leaseregeling. Dit betekent niet automatisch dat de vordering van werkgeefster toewijsbaar is. Uit artikel 7:611 BW volgt dat bij voortijdige beëindiging van de leaseovereenkomst de werkgever zal moeten waken voor de belangen van de werknemer en op zijn minst een deugdelijke

specificatie zal moeten opvragen en beoordelen of de in rekening gebrachte afkoopsom is berekend conform de leaseovereenkomst. Dit heeft onder meer het Hof Arnhem-Leeuwarden in zijn uitspraak van 16 februari 2016 beslist. Ter onderbouwing van haar schade heeft werkgeefster een brief van Wealerlease van 23 mei 2025 overgelegd. Wealerlease bepaalt de afkoopsom op € 16.683,30 exclusief btw per 1 juli 2025. De kantonrechter is van oordeel dat deze vordering (nu nog) niet kan worden toegewezen. De afkoopsom is namelijk berekend op een beëindiging van het leasecontract per 1 juli 2025. De auto is op dit moment nog in gebruik bij een van de directeuren en nog niet ingeleverd. De afkoopsom zal hiermee lager worden. Daar staat tegenover dat werkgeefster nog steeds de leasetermijnen betaalt, maar op de mondelinge behandeling is namens werkgeefster verklaard dat de directeur, die nu in de leaseauto van werknemer rijdt, normaal gesproken in een leaseauto van een hogere klasse rijdt. Deze kosten bespaart werkgeefster zich nu, waardoor haar schade ook beperkt wordt. Omdat nu niet vaststaat wat de afkoopsom/schade is op het moment van inlevering van de auto en beëindiging van het leasecontract, kan de vordering van werkgeefster niet worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 04-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2026:1382

**Zaaknummer:** 11938362 \ CV EXPL 25-4546

**Rechters:** Piëtte

**Advocaten:** mr. R. Joosten

**Wetsartikelen:** 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

***Verzoek werknemer tot vernietiging proeftijdontslag afgewezen. Geen misbruik van recht of slecht werkgeverschap door werknemer niet van tevoren te googelen.****Feiten*

Werkneemster is op 1 oktober 2025 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster. Op 17 oktober 2025 heeft werkgeefster werkneemster in de proeftijd ontslagen. Werkneemster verzoekt vernietiging van het proeftijdontslag, doorbetaling van loon en toelating tot de arbeid. Ook verzoekt werkneemster toekenning van een vergoeding van € 5.000 voor immateriële schade.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat zij een arbeidsovereenkomst hebben gesloten waarbij een proeftijdbeding is opgenomen dat voldoet aan de wettelijke vereisten. Uitgangspunt is dat beide partijen in dat geval bevoegd zijn de arbeidsovereenkomst tijdens die proeftijd zonder opzegtermijn op te zeggen. Vast staat ook dat werkgeefster dat heeft gedaan door op 17 oktober 2025 de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. De tijd waarvoor de proeftijd was overeengekomen was toen nog niet verstreken. In bijzondere gevallen kan een proeftijdontslag misbruik van recht opleveren of in strijd zijn met de beginselen van goed werkgeverschap. Volgens werkneemster is dat het geval en moet dit tot toewijzing van haar vorderingen leiden. De enige reden voor ontslag is volgens haar de uitkomst van een screening door de opdrachtgever, waarna de opdrachtgever haar niet meer wilde inschakelen voor de opdracht. Bij die screening was de opdrachtgever gestuit op enkele negatieve artikelen over de voormalige zakelijke activiteiten van werkneemster op het gebied van vastgoed en verhuur van woningen. Volgens werkneemster is zij tegenover werkgeefster vanaf het begin eerlijk geweest over haar verleden en was werkgeefster op de hoogte van haar eerdere faillissement. Dat werkgeefster haar zakelijke verleden uiteindelijk heeft gebruikt voor een proeftijdontslag en niet haar functioneren, zorgt er volgens werkneemster voor dat werkgeefster misbruik heeft gemaakt van bevoegdheid en het proeftijdontslag niet rechtsgeldig is. Werkgeefster heeft aangegeven dat uit het onderzoek van de opdrachtgever verdere details naar voren zijn gekomen over het zakelijke verleden van werkneemster die werkgeefster niet kende bij aanvang van het dienstverband van werkneemster. Ongeacht de juistheid van die details, heeft de werkwijze en beslissing van de opdrachtgever ervoor gezorgd dat werkgeefster een heroverweging heeft gemaakt over de inzetbaarheid van werkneemster bij andere opdrachtgevers en daarmee haar geschiktheid

voor de functie. Dit heeft ertoe geleid dat werkgeefster uiteindelijk heeft besloten haar in de proeftijd te ontslaan. Dat werkgeefster naar eigen zeggen aanvankelijk een onjuiste inschatting heeft gemaakt door werkneemster voorafgaand aan het dienstverband niet te googelen, betekent niet dat dit ook misbruik van recht oplevert. De kantonrechter is van oordeel dat het werkgeefster vrij stond op basis van de nieuwe informatie, waaronder de opstelling van haar opdrachtgever, een heroverweging te maken over haar inzetbaarheid en daarmee geschiktheid voor de functie en tot ontslag mocht overgaan. Het proeftijdontslag is daarom rechtsgeldig gegeven en hoeft niet te worden vernietigd. Dit brengt met zich dat ook de vorderingen van werkneemster tot doorbetaling van loon en toelating tot de arbeid worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 09-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:1077

**Zaaknummer:** 12026982 \ AE VERZ 25-78

**Rechters:** A.A.T. Werner

**Advocaten:** J.M. Caro

**Wetsartikelen:** 7:652 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar jegens werknemster gehandeld door steken te laten vallen in de re-integratie en is om die reden een billijke vergoeding verschuldigd. Daarnaast is sprake van een onrechtmatige daad op basis waarvan ook de redelijke kosten ter voorkoming of beperking van schade voor vergoeding in aanmerking komen.***

*Feiten*

Werkneemster is op 21 augustus 2017 als onderwijzend personeel in dienst getreden bij Stichting ROC Nijmegen E.O. (hierna: ROC). Op 1 juni 2022 heeft werknemster zich ziek gemeld. Uit het advies van de bedrijfsarts blijkt dat werknemster om drie redenen is uitgevallen: (a) medische redenen (ziekte), (b) werkgerelateerde problematiek (werkdruk, verschil van inzicht over werkzaamheden, houding en gedrag) en (c) privéomstandigheden. Na een periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid, waarin een en ander tussen partijen is voorgevallen, heeft ROC op 15 april 2025 – met toestemming van het UWV – de arbeidsovereenkomst met werknemster opgezegd. In onderhavige procedure stelt werknemster zich op het standpunt dat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ROC. Zij voert daarvoor aan dat zij arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van ROC voor de arbeidsomstandigheden en ROC grovelijk haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht en een billijke vergoeding. Ook vordert werknemster vermogensschade op grond van onrechtmatige daad, vergoeding van de buitengerechtelijke kosten en een immateriële schadevergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Billijke vergoeding*

Het handelen en/of nalaten van ROC voorafgaand aan de ziekmelding wordt niet als ernstig verwijtbaar aangemerkt. Het handelen en/of nalaten van ROC tijdens de ziekteperiode wel. Werkneemster heeft ROC allerlei verwijten met betrekking tot beide periodes gemaakt, die door de kantonrechter niet allemaal als (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten worden aangemerkt. ROC heeft, naar het oordeel van de kantonrechter, vier zaken tijdens de ziekteperiode verkeerd aangepakt. Allereerst heeft ROC steken laten vallen in het eerste

ziektejaar. Zo heeft zij het door de bedrijfsarts dringend geadviseerde driegesprek niet ingezet, niet tijdig bedrijfsmaatschappelijk werk ingeschakeld en geen duidelijkheid gegeven over wat zij van werkneemster verwachtte qua gedrag en houding. Het gesprek over dat laatste, dat net voordat werkneemster uitviel had plaatsgevonden, was niet afgerond. Tijdens de re-integratie van werkneemster heeft ROC bovendien een verbetertraject willen inzetten, maar de timing daarvan wordt door de kantonrechter niet passend geacht. Ten tweede heeft ROC in het tweede ziektejaar niet voortvarend gehandeld op het advies van de bedrijfsarts om een arbeidsdeskundig onderzoek in te zetten. Toen eenmaal een onafhankelijk externe arbeidsdeskundige werd ingeschakeld, is dit traject vervolgens niet van de grond gekomen. De re-integratie is vrijwel stil komen te liggen en ook de eventuele overgang naar het tweede spoor is onvoldoende van de grond gekomen. Daarnaast heeft ROC de Ziektewetuitkering – die werkneemster voor 0,2 fte ontving en ROC als eigenrisicodragers aan werkneemster moest betalen – pas na een half jaar aan werkneemster uitbetaald. Tot slot heeft er geen goede en tijdige verslaglegging gedurende de ziekteperiode door ROC plaatsgevonden. Zo heeft ROC werkneemster onvoldoende meegenomen in de schriftelijke stukken die in het kader van de re-integratie door werknemer en werkgever samen moeten worden ingevuld. De kantonrechter is van oordeel dat als ROC in deze vier gevallen (het eerste ziektejaar, het tweede ziektejaar, het laat uitbetalen van de ziektewetuitkering en de verslaglegging) anders gehandeld had, de arbeidsovereenkomst van werkneemster in 2025 niet zou zijn opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Op grond van diverse constatering van de bedrijfsarts, zou naar het oordeel van de kantonrechter de re-integratie van werkneemster zodanig zijn verlopen dat zij in het tweede ziektejaar weer arbeidsgeschikt zou zijn geworden. De kantonrechter kent werkneemster een billijke vergoeding toe van € 50.000 bruto. Daarbij houdt de kantonrechter rekening met het gegeven dat werkneemster gewerkt zou hebben in een 80% dienstverband en het dienstverband na succesvolle re-integratie nog twee jaar zou hebben geduurd, zodat het dienstverband rond juni 2026 zou zijn geëindigd. Daarbij heeft de kantonrechter ook in gedachte gehouden dat de vergoeding die ROC moet betalen uit publiek onderwijsgeld komt en deze vergoeding ROC hard zal treffen.

#### *Vermogensschade, buitengerechtelijke kosten en immateriële schadevergoeding*

In het voorgaande is geoordeeld dat ROC in het kader van de re-integratie van werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter is van oordeel dat (daarmee) ook sprake is van een (zelfstandige) onrechtmatige daad jegens werkneemster. Daarom moet ROC, op grond van artikel 6:96 lid 2 aanhef en onder a BW, ook de redelijke kosten ter voorkoming of beperking van schade die als gevolg van de gebeurtenis waarop de aansprakelijkheid berust, vergoeden. Die redelijke kosten bestaan voor werkneemster uit de kosten van rechtsbijstand in de periode februari 2023 tot en met november 2024. Ze had in die periode (rechts)bijstand nodig, onder meer om te bekijken of uit dienst gaan een betere oplossing voor haar was dan in dienst blijven, maar ook om de re-integratievoorstellen van ROC te kunnen beoordelen. De juridische kosten die in de periode daarna gemaakt zijn, worden als buitengerechtelijke (incasso)kosten door werkneemster gevorderd. Ook hiervoor geldt dat de kantonrechter van oordeel is dat het redelijk is dat werkneemster uiteindelijk een

advocaat heeft ingeschakeld. De immateriële schadevergoeding wordt tot slot niet toegewezen. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat bij haar sprake is van zodanig psychisch leed en van zodanige reputatieschade, dat dat een bedrag van € 25.000 rechtvaardigt. De kantonrechter acht het zeer begrijpelijk dat de hele situatie werkneemster niet in de koude kleren is gaan zitten, maar dat ROC werkneemster (bewust) ziek of zieker heeft gemaakt, heeft werkneemster enkel gesteld, maar onvoldoende onderbouwd.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:1346

**Zaaknummer:** 11960802 \ HA VERZ 25-80

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

**Advocaten:** C.L. Kock en S.J. Heijtlager

**Wetsartikelen:** 7:682 lid 1 sub c BW, 6:96 lid 2 BW en 6:106 BW

## RECHTSPRAAK

***Belang werkgever bij werkdagen van maximaal acht uur weegt zwaarder dan belang werknemer om werkdagen van negen uur te maken (om één dag per week vrij te zijn). Afwijzing vordering werknemer; artikel 2 lid 7 Wet flexibel werken.****Feiten*

Werknemer is op 4 december 2006 in dienst getreden bij werkgeefster als medewerker verkoop industriële toelevering, voor 40 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is het bedrijfshandboek van werkgeefster van toepassing. Daarin is een bepaling over de werktijden opgenomen: werktijden zijn van 8.00 uur tot 17.00 uur inclusief een uur pauze. Op 4 maart 2025 heeft werknemer werkgeefster per e-mail verzocht om een werkweek van 36 uur verdeeld over vier dagen van negen uur, met donderdag als vaste vrije dag. Werkgeefster heeft geantwoord dat een werkweek van 36 uur akkoord is, maar dat het verzoek om een werkdag van negen uur wordt afgewezen. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster het werknemer toe te staan vier dagen van negen uur per week te werken, met daarbij de donderdag als vaste vrije dag.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Wet flexibel werken (Wfw) is van toepassing op het verzoek van werknemer. Op grond van artikel 2 lid 7 Wfw staat de werkgever de spreading van de uren conform het verzoek van de werknemer toe, tenzij hij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor moet wijken. Dat betekent dat het belang van werknemer bij (vier) werkdagen van negen uur moet worden afgewogen tegen het belang van werkgeefster bij werkdagen van maximaal acht uur. Naar het oordeel van de kantonrechter weegt het gestelde belang van werknemer om één dag per week vrij te zijn (en niet te veel terug te gaan in salaris) niet zwaarder dan het belang van werkgeefster van een werkdag van acht uur. Werkgeefster erkent het belang van werknemer om een dag per week vrij te zijn en los te komen van het werk. Zij heeft hem daarom ook alternatieven geboden om minder te gaan werken zonder terug te gaan in salaris, zoals een werkweek van viereneenhalve dag of een werkweek van afwisselend vier en vijf dagen van acht uur. Daarbij komt dat werkgeefster voldoende heeft onderbouwd dat zij belang heeft bij een beleid van werkdagen van (in beginsel) acht uur en dat het precedentwerking heeft wanneer zij het werknemer toestaat negen uur per dag te werken. Ook heeft zij voldoende toegelicht dat, indien meerdere werknemers negen uur per dag willen werken (waardoor zij op andere dagen vrij zijn) er roostertechnische problemen zullen ontstaan en er gevaar is voor onderbezetting. Anders dan

werknemer aanvoert, is het beleid van werkgeefster om in beginsel geen werkdagen van langer dan acht uur toe te staan, niet in algemene zin in strijd met de Wfw. Zoals werkgeefster heeft toegelicht doet zij bij elk verzoek een individuele belangenafweging en, indien het gelet op de zwaarwegende belangen van de werknemer noodzakelijk is, staat zij een afwijkende spreiding van uren wel toe. Ook leidt het feit dat werkgeefster het een collega van werknemer enkele jaren geleden wel heeft toegestaan om negen uur per dag te werken, er niet toe dat het verzoek van werknemer nu ook moet worden toegestaan. Zoals werkgeefster heeft aangevoerd, heeft er ook in dat geval een individuele belangenafweging plaatsgevonden en is het die werknemer, vanwege zwaarwegende persoonlijke omstandigheden, toegestaan negen uur per dag te werken. Op grond van het voorgaande wijst de kantonrechter de vordering van werknemer af.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 17-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2026:1499

**Zaaknummer:** 11774800 \ CV EXPL 25-2007

**Rechters:** D.N.R. Wegerif

**Advocaten:** M.A. Verboven en L.W. Engelman

**Wetsartikelen:** Wet flexibel werken

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing vorderingen tot nakoming concurrentie- en relatiebeding. Niet aannemelijk dat werknemer gemaakte afspraken zo moest opvatten dat hij wel in dienst mocht treden van, maar geen vennoot mocht worden in recruitmentbedrijf dat zich (mede) richt op procesindustrie.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2021 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Processionals B.V. In verband met een overgang van onderneming heeft werknemer op verzoek van Processionals op 1 augustus 2023 een nieuw relatie-, concurrentie-, geheimhoudings-, antironsel- en boetebeding ondertekend. In februari 2025 zijn partijen een beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 april 2025 overeengekomen. Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst met addendum gesloten, waarin – kort gezegd – staat vermeld dat alle postcontractuele bedingen onverminderd van kracht blijven. Werknemer heeft op 16 april 2025 samen met zijn zwager een vof opgericht. Werknemer is een van de vennoten. Volgens de inschrijving bij de Kamer van Koophandel richt de vof zich op recruitment voor de procesindustrie en het vastgoedonderhoud. Processionals vordert onder meer nakoming van het concurrentiebeding, relatiebeding, geheimhoudingsbeding en antironselbeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor zover de vordering van Processionals ziet op het geheimhoudings- en antironselbeding zal het worden afgewezen. Gesteld noch gebleken is dat werknemer zijn verplichtingen uit deze bedingen heeft geschonden of dreigt te schenden. De vraag die overblijft, is de vraag of het feit dat werknemer vennoot is in een door hem en zijn zwager opgerichte vof die zich mede richt op de procesindustrie een schending van het concurrentie- en relatiebeding oplevert. Tussen partijen is niet in geschil dat partijen in een addendum bij de vaststellingsovereenkomst hebben afgesproken dat het geldende concurrentiebeding van kracht blijft en dus zowel van toepassing blijft in geval van betrokkenheid bij een onderneming als in geval van het hebben van belang bij of in een onderneming, maar dat dit enkel zal gelden voor de procesindustrie. Uit een e-mail van 19 februari 2025 kan worden afgeleid dat partijen op die dag nog hebben gesproken over dat addendum en dat Processionals vervolgens aan werknemer heeft bericht dat als werknemer “een nieuwe baan vindt bij een organisatie binnen de recruitment- of uitzendbranche die uit verschillende labels bestaat, waarbij de Procesindustrie er één van is, hij toestemming krijgt om voor deze organisatie te werken”. Partijen verschillen van mening over hoe “een nieuwe

baan vinden” en “voor een organisatie werken” moet begrepen. Daartoe overweegt de kantonrechter dat een tekstuele uitleg niet dwingt tot de conclusie dat onder “een nieuwe baan vinden” en “voor een organisatie werken” alleen “in dienst treden” wordt verstaan. Gesteld noch gebleken is dat partijen dit in een gesprek op 19 februari 2025 op die manier hebben besproken. Processionals heeft bovendien niet weersproken dat partijen op 19 februari 2025 hebben gesproken over het starten van een eigen onderneming door werknemer. Niet gesteld of gebleken is dat Processionals toen heeft benoemd dat werknemer alleen een eigen onderneming mocht starten indien deze geen enkel label in de procesindustrie zou hebben. Gelet op de aanmerkelijke nadelige gevolgen voor werknemer bij overtreding van het concurrentiebeding, had het daarbij eerder op de weg van Processionals als werkgever en penvoerder van de e-mail van 19 februari 2025 gelegen om (als zij aanleiding zag om het beding per e-mail toe te lichten) die e-mail van een voldoende precieze toelichting te voorzien. Het ligt dan ook niet voor de hand een eventuele onduidelijkheid in het nadeel van werknemer uit te leggen.

Alles overziende heeft Processionals naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter dus niet aannemelijk gemaakt dat werknemer redelijkerwijs de gemaakte afspraken zo moest opvatten dat hij wel in dienst mocht treden bij een recruitmentbedrijf dat zich (mede) richt op de procesindustrie, maar dat hij geen vennoot in zo'n onderneming mocht worden. Processionals heeft evenmin aannemelijk gemaakt dat werknemer het relatiebeding heeft geschonden. Afwijzing van de vorderingen volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 17-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2026:1509

**Zaaknummer:** 12064129 \ CV EXPL 26-218

**Rechters:** G.W.G. Wijnands

**Advocaten:** S. Coerts en A. Arslan

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Driemaal te laat komen in zes maanden tijd is onvoldoende zwaarwegend om aan te merken als dringende reden voor ontslag op staande voet. Daarbij wegen persoonlijke omstandigheden werknemer (slaapproblemen dochter en spanningen binnen gezin) mee.****Feiten*

Werknemer heeft van 29 augustus 2022 tot 4 maart 2023 in dienst van een uitzendbureau gewerkt bij werkgever. Aansluitend is hij in dienst getreden van werkgever. Hij heeft steeds gewerkt als gevelbehandelaar. Werkgever heeft werknemer bij brieven van 15 januari 2024, 14 februari 2025 en 4 juli 2025 waarschuwingen gegeven voor het niet op tijd aanwezig zijn op het werk. Bij brief van 15 augustus 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij op 14 augustus 2025 'wederom zonder goede reden te laat op het werk was, wegens verslapen'. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast is komen te staan dat werknemer op 14 augustus 2025 wederom, na 12 februari 2025 en 4 juli 2025, zonder goede reden niet op tijd op het werk aanwezig was. Het betreft hier driemaal niet op tijd op het werk verschijnen in een periode van zes maanden. De kantonrechter oordeelt het driemaal niet op tijd op het werk verschijnen in de laatste zes maanden tegenover de jaren daarvoor waarin het goed ging, onvoldoende zwaarwegend om aan te merken als een dringende reden voor ontslag op staande voet. Een minder vergaande sanctie was op zijn plaats. Daarbij weegt mee de door werknemer aangevoerde, en onweersproken, omstandigheden dat hij langere tijd slecht slaapt vanwege een dochter met slaapproblemen en dat er spanningen zijn in het gezin die hebben geleid tot een suïcidepoging van de echtgenote van werknemer op 3 september 2025. Aannemelijk is dat de zorgen over zijn dochter en de spanningen in het gezin hebben bijgedragen aan het niet op tijd verschijnen op het werk. Deze persoonlijke omstandigheden aan de zijde van werknemer komen weliswaar voor zijn rekening, maar wegen wel mee dat driemaal te laat komen in zes maanden tijd geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig gegeven. De verzochte verklaring die daarop ziet, wordt toegewezen. Werknemer heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 5.333,69 bruto, de transitievergoeding van € 3.530,41 bruto en een billijke vergoeding van € 3.100 bruto. Bij de berekening van de billijke vergoeding gaat de kantonrechter uit van een

inkomstenverlies tot 27 oktober 2025 (vanaf die datum heeft werknemer ander werk) en wordt het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever meegewogen.

---

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

**Datum uitspraak:** 12-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:1747

**Zaaknummer:** 11921992 AZ VERZ 25-49 (E)

**Rechters:** mr. Luijks

**Advocaten:** T. de Rijke en A.C.F. Berkhof

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

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster die, ondanks negen waarschuwingen en meerdere loonstops, niet (op tijd) op het werk verschijnt, is terecht op staande voet ontslagen. Dat gebeurtenissen over een periode van jaren hebben plaatsgevonden, staat niet aan onverwijldheid in de weg.***

*Feiten*

Werkneemster, geboren in 1991, is op 11 juni 2018 in dienst getreden van werkgever. Zij was laatstelijk werkzaam in de functie van in- en ompakker op basis van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 27 augustus 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen, omdat zij meerdere waarschuwingen heeft ontvangen om tijdig aanwezig te zijn en op 26 augustus jl., ondanks eerder opgelegde loonsancties, opnieuw niet op het werk is verschenen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van het loon vanaf 27 augustus 2025. Werkneemster was op de mondelinge behandeling niet aanwezig (haar gemachtigde wel).

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Dringende reden*

Omdat werkneemster niet aanwezig was, heeft de kantonrechter haar op de mondelinge behandeling niet kunnen vragen naar haar visie op de incidenten die volgens werkgever hebben plaatsgevonden en die worden beschreven in de ontslagbrief. De kantonrechter gaat ervan uit dat zij daadwerkelijk hebben plaatsgevonden. Dit betekent dat werkneemster herhaaldelijk heeft verzuimd aan haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst te voldoen. Dergelijk plichtsverzuim levert in beginsel een dringende reden op voor ontslag op staande voet. Anders dan werkneemster heeft betoogd, had werkgever in dit geval niet hoeven volstaan met een lichtere sanctie. Voor de eerdere incidenten heeft werkneemster immers al negen waarschuwingen ontvangen en zijn er verschillende loonsancties aan haar opgelegd. Dit heeft er allemaal niet toe geleid dat werkneemster haar gedrag heeft verbeterd. Daarmee heeft zij haar kansen redelijkerwijs verspeeld. Het verweer dat de persoonlijke omstandigheden van werkneemster (waaronder vermoeidheid en rugklachten) maken dat ontslag op staande voet in dit geval een te zware sanctie is, slaagt evenmin. Er is dan ook sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet.

*Onverwijldheid*

Aan een rechtsgeldig ontslag op staande voet staat niet in de weg dat daaraan incidenten ten grondslag worden gelegd die jaren eerder hebben plaatsgevonden. Werkgever stelt dat het voor de vierde keer in één maand tijd niet (op tijd) op het werk verschijnen op 26 augustus 2025 de spreekwoordelijke druppel was die de emmer deed overlopen. Daarop heeft werkgever werknemster op 27 augustus 2025, dus een dag later, zowel mondeling als schriftelijk medegedeeld dat zij op staande voet is ontslagen en wat de redenen daarvoor waren. Het ontslag op staande voet is daarmee onverwijld gegeven. Afwijzing van het verzoek volgt.

---

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

**Datum uitspraak:** 12-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:1757

**Zaaknummer:** 11944453 \ AZ VERZ 25-68

**Rechters:** Swaanen

**Advocaten:** S. Foullani en C.H. Ruis

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

## RECHTSPRAAK

***Uitzendkracht veroordeeld tot terugbetaling opleidingskosten voor opleiding tot vrachtwagenchauffeur. De na afronding opleiding door uitzendwerkgever aangeboden arbeid was passend.****Feiten*

Werkneemster en Consolid Transport & Logistiek B.V. (hierna: Consolid) hebben op 2 november 2023 een opleidingsovereenkomst gesloten. Uitgangspunt is dat werkneemster de kosten terugbetaalt door na het behalen van de noodzakelijke kwalificaties gedurende een periode op basis van een uitzendovereenkomst via Consolid werkzaamheden te verrichten. Een deel van de opbrengst van deze werkzaamheden draagt werkneemster dan af aan Consolid. Op grond van de opleidingsovereenkomst heeft werkneemster de opleiding tot vrachtwagenchauffeur gevolgd en heeft Consolid de daarmee gemoeide kosten van in totaal € 6.925 voorgesloten. Op 15 maart 2024 heeft werkneemster de opleiding met succes afgerond. Op 24 juni 2024 zijn partijen een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd met een uitzendbeding aangegaan, waarop de ABU-cao van toepassing is verklaard. Vervolgens is werkneemster twee keer voor een periode van een paar weken tewerkgesteld bij verschillende opdrachtgevers, maar de tewerkstelling is steeds op initiatief van werkneemster beëindigd. Consolid heeft werkneemster ook meerdere functies bij verschillende opdrachtgevers aangeboden, maar werkneemster heeft deze functies niet geaccepteerd. Consolid vordert terugbetaling van de voorgesloten opleidingskosten. Werkneemster concludeert tot afwijzing van de vorderingen van Consolid en voert onder meer aan dat zij de opleidingskosten niet hoeft terug te betalen, omdat de door Consolid aangeboden arbeid niet passend was.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Consolid heeft gemotiveerd weersproken dat van tevoren met werkneemster is besproken dat zij geen fysiek zwaar werk hoefde te doen/niet hoefde te laden en lossen. Deze stelling van werkneemster wordt dan ook als onvoldoende onderbouwd gepasseerd. Verder heeft Consolid toegelicht dat zij veel heeft gedaan om werkneemster ergens geplaatst te krijgen. Zij heeft niet alleen naar haar eigen klantenportefeuille gekeken, maar ook geprobeerd om werkneemster te plaatsen bij bedrijven die zij zelf had aangedragen maar die geen klant van Consolid zijn. Werkneemster heeft dit alles niet weersproken. Werkneemster had steeds verschillende redenen om met het aangeboden werk te stoppen, welke redenen niet alleen zagen op de zwaarte van het werk. Dat het werk alleen al vanwege leeftijd en lengte van werkneemster ongeschikt is, heeft Consolid betwist en heeft

werkneemster niet onderbouwd. Van medische beperkingen voor het aangeboden werk is evenmin gebleken. Gelet op het voorgaande wordt werkneemster veroordeeld de opleidingskosten aan Consolid terug te betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 10-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:15956

**Zaaknummer:** 11752877

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

**Advocaten:** W. van Dijk en C.M.J. Moerkens

**Wetsartikelen:** 7:611a BW

## RECHTSPRAAK

***De gemeente heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jurist omgevingsrecht.****Feiten*

Werknemer is per 1 februari 2024 in dienst getreden bij de gemeente Coevorden als jurist omgevingsrecht voor de periode van één jaar met intentie tot een vast dienstverband. Werknemer had bedongen dat na vier maanden zou worden bekeken of zijn dienstverband vroegtijdig omgezet zou kunnen worden in een vast dienstverband. De leidinggevende heeft in het gesprek van 28 mei 2024 aangegeven dat de arbeidsovereenkomst van werknemer nog niet zal worden omgezet naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd omdat werknemer nog niet aan de voorwaarden daarvoor voldeed. Ook is besproken dat werknemer een plan van aanpak zal opstellen om op het vereiste inhoudelijke niveau te komen. Op 19 november heeft de leidinggevende aan werknemer meegedeeld dat de Gemeente heeft besloten zijn arbeidsovereenkomst na 1 februari 2025 niet voort te zetten en de reden van dit besluit aan hem toegelicht. Dit is bevestigd in een brief van diezelfde datum en nader toegelicht in een e-mail van de leidinggevende van 20 november 2024. Werknemer heeft de leidinggevende op 20 november 2024 een e-mail gestuurd over de verstandhouding met collega X, met het verzoek de kwestie onder de aandacht te brengen van de integriteitscommissie. Hij geeft verder aan zich niet te herkennen in de door de leidinggevende aangedragen argumenten en hij betwist dat hij de afgelopen tien maanden geen ontwikkeling heeft doorgemaakt. Hij heeft een klacht ingediend over de werkomgeving bij de Gemeente die ook ziet op het handelen van de leidinggevende. De leidinggevende heeft bij e-mail van 5 december 2024 werknemer uitgenodigd voor een gesprek met hemzelf en een medewerkster van HR, waarbij is opgemerkt dat het gesprek op zichzelf niets zal veranderen aan het besluit om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer heeft zich op 11 december 2024 ziekgemeld. Werknemer heeft na 19 november 2024 diverse klachten over de Gemeente ingediend bij onder meer de arbeidsinspectie, de Autoriteit Persoonsgegevens, het Huis voor Klottenluiders en het College voor de Rechten van de Mens. De Gemeente heeft naar aanleiding van de klachten van werknemer een integriteitsonderzoek laten verrichten. Tegen dat kantoor heeft werknemer ook een klacht ingediend. Ook heeft werknemer een rechtszaak lopen tegen het UW over de vraag of hij ziek uit dienst is gegaan bij de Gemeente en heeft hij de gemeentesecretaris en de burgemeester persoonlijk aansprakelijk gesteld voor door hem geleden schade. Werknemer heeft bij de kantonrechter een verklaring voor recht gevraagd dat de Gemeente ernstig verwijtbaar heeft gehandeld als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst

niet van rechtswege is voortgezet en verzocht dat de Gemeente wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 300.000. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen en geoordeeld dat de Gemeente niet de grenzen van de haar toekomende beoordelingsvrijheid om een arbeidscontract al dan niet voort te zetten heeft overschreden. Werknemer heeft in hoger beroep zijn verzoek verminderd in die zin dat hij nu aanspraak maakt op een billijke vergoeding van € 50.000. Voor het overige handhaaft hij zijn verzoeken in eerste aanleg. Hij verzoekt het hof om de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en deze integraal aan een herbeoordeling te onderwerpen.

### *Oordeel*

Hoewel vraagtekens geplaatst kunnen worden bij het realiteitsgehalte van de veronderstelling van zowel de Gemeente als van werknemer dat een (hbo-)jurist zonder kennis van het omgevingsrecht, binnen een jaar na aanstelling op senior niveau een sparringpartner van zijn collega's kan worden, mocht de Gemeente wel in november 2024 de conclusie trekken dat werknemer nog niet op het door haar vereiste niveau functioneerde en dat hij onvoldoende progressie had laten zien. Ook mocht de Gemeente bij het oordeel om de arbeidsrelatie niet voort te zetten betrekken dat er sprake was van een probleem in de samenwerking met naaste collega's. Werknemer heeft aangevoerd dat de Gemeente ernstig tekort is geschoten in het inwerkproces. Het hof onderschrijft die stelling niet. Dat er sprake was van relatief veel verloop waardoor werknemer met wisselende begeleiders (en ook leidinggevend) te maken kreeg, is op zich vervelend, maar kan niet leiden tot het oordeel dat de Gemeente verwijtbaar gehandeld heeft. Van verwijtbaarheid aan de kant van de Gemeente is wel sprake voor zover zij na het vertrek van Y geen nieuwe begeleider heeft aangewezen, maar dat alleen maakt nog niet dat sprake is van *ernstige* verwijtbaarheid. Het argument van werknemer dat hij onvoldoende bekend was met de vraagtekens die de Gemeente bij zijn functioneren stelde, gaat ook niet op. Het tweede punt dat werknemer de Gemeente verwijt, is dat hij een onveilige werkomgeving heeft ervaren en dat hij werd gepest. Dat werknemer zich niet gelukkig gevoeld heeft bij de Gemeente, acht het hof op zich voldoende aangetoond. Dat betekent echter nog niet dat de Gemeente op dit punt steken heeft laten vallen. Het hof acht ook niet aangetoond dat van de Gemeente meer had mogen verwacht om de relatie tussen collega X en werknemer te verbeteren. Het hof onderschrijft de beslissing van de kantonrechter. De Gemeente heeft mogen besluiten de arbeidsovereenkomst met werknemer niet voort te zetten. Van ernstig verwijtbaar handelen aan haar zijde is geen sprake geweest. Daarmee is niet gezegd dat het hele proces tot de beslissing van 19 november 2024 geheel vlekkeloos is geweest, maar de hoge drempel voor toekenning van een billijke vergoeding is niet gehaald.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 16-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2026:1585

**Zaaknummer:** 200.359.035/01

**Rechters:** J.H. Kuiper, A.A. van Rossum en H.M.J. van den Hurk

**Advocaten:** W.J.F. Nieuwenhuis

**Wetsartikelen:** 7:667 BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Gemeente kon in redelijkheid tot besluit komen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. Functioneren van integriteitscoördinator was niet op het niveau ‘normaal’; van advisering over en implementatie van beleid kwam werkneemster nauwelijks toe.***

*Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 2024 als integriteitscoördinator in dienst getreden van een gemeente op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Haar loon bedraagt € 6.862 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en andere emolumenten. Partijen spreken af dat aan werkneemster bij goed/normaal functioneren een aanbod wordt gedaan tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Binnen de gemeente geldt een Regeling gesprekscyclus. Op 25 en 27 maart 2025 vinden gesprekken plaats tussen partijen. De gemeente heeft aangegeven dat een belangrijke reden om werkneemster aan te nemen was dat zij een bijdrage diende te leveren aan het ontwikkelen van een integriteitsvisie door het formuleren van beleid. De denkbeelden van werkneemster over integriteit verschillen niet van die van de gemeente, maar wel de wijze waarop en het tijdpad waarbinnen deze kunnen worden gerealiseerd. De vasthoudendheid van werkneemster aan hoge normen leidt volgens de gemeente tot inflexibiliteit, terwijl de gemeente iemand nodig heeft die ook bereid is een paar stappen terug te doen, om over een aantal jaren uit te komen bij het door werkneemster nagestreefde niveau. De gemeente heeft aangegeven bereid te zijn werkneemster een tijdelijke verlenging aan te bieden als werkneemster bereid zou zijn aan dit verbeterpunt te werken. Werkneemster heeft het aanbod de arbeidsovereenkomst voor een half jaar te verlengen afgewezen. De gemeente heeft vervolgens medegedeeld de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Het gaat in deze zaak om de vraag of de gemeente in redelijkheid kon komen tot het besluit om werkneemster met ingang van 1 juni 2025 geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt op basis van het functieprofiel vast dat de functie Integriteitscoördinator voor een belangrijk deel wordt gekenmerkt door advisering over en de ontwikkeling van beleid op meerdere complexe en brede vakgebieden op concern- en breder managementniveau. Op basis van hetgeen partijen naar voren hebben gebracht en de inhoud van de dossierstukken kan de kantonrechter niet anders dan vaststellen dat van advisering op managementniveau en de ontwikkeling van beleid nauwelijks iets terecht is gekomen. De

gemeente heeft voldoende duidelijk gemaakt dat het functioneren van werknemster niet op het niveau 'normaal' was. Werknemster stond niet althans onvoldoende open voor zelfreflectie, toonde onvoldoende omgevingssensitiviteit, kon zich in onvoldoende mate beperken tot de kern en was niet bereid zich in bepaalde mate te voegen naar de wens van de gemeente om haar aanpak te veranderen. Dit zijn (kern)competenties die cruciaal zijn voor het vervullen van een adviesfunctie op schaal 12-niveau. De kantonrechter overweegt dat de werkgever een ruime beoordelingsvrijheid heeft bij de beoordeling van de vraag of sprake is van goed (of in dit geval 'normaal') functioneren. De kantonrechter mag dat oordeel slechts marginaal toetsen. De kantonrechter is van oordeel dat het oordeel van de gemeente deze toets doorstaat. Zij heeft mogen oordelen dat werknemster niet goed/normaal, in de zin van 'voldoet niet geheel aan de verwachtingen', functioneerde. Hoewel de gemeente de Regeling gesprekscyclus niet exact is nagekomen, heeft de gemeente op diverse momenten gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst tijdig en duidelijk kenbaar gemaakt dat werknemster op dat aspect tekortschoot en dat verandering werd verwacht. Dat werknemster die signalen heeft gemist, komt niet voor rekening van de gemeente. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door de gemeente, zodat geen recht bestaat op een billijke vergoeding. In dat verband is van belang dat de gemeente werknemster de mogelijkheid heeft geboden van een verlenging van zes maanden, waarin zij haar functioneren kon verbeteren. Werknemster heeft dit aanbod afgewezen. Doordat werknemster vanaf maart 2025 vrijwel ieder gesprek met leidinggevenden en haar directe collega heimelijk heeft opgenomen, heeft zij bovendien een terugkeer naar de gemeente zelf illusoir gemaakt.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2026:1081

**Zaaknummer:** 11814138 AZ VERZ 25-83

**Rechters:** Bisscheroux

**Advocaten:** M.M. van Til en L.H.J. Somers

**Wetsartikelen:** 7:667 BW

## RECHTSPRAAK

**Werkgever accepteert ziekmelding werkneemster niet en ontslaat haar op staande voet. Geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Werkneemster heeft recht op loon en toegang tot bedrijfsarts. Opzegverbod tijdens ziekte staat aan ontbinding arbeidsovereenkomst in de weg.**

*Feiten*

Werkneemster, geboren in 1963, is sinds 1 juni 2024 voor bepaalde tijd in dienst bij werkgever als managementassistente. Werkgever is een architectenbureau met ongeveer twintig medewerkers. Op 19 november 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster heeft een dag later haar ziekmelding schriftelijk toegelicht en aangegeven dat zij, ondanks gesprekken hierover, kritiek blijft krijgen van de directrice op haar manier van werken en dat dat haar onzeker en uiteindelijk ziek heeft gemaakt. Zij heeft voorgesteld dat werkgever op zoek gaat naar 'iemand die wel voldoet', zodat zij die de komende maanden kan inwerken. De directrice van werkgever heeft werkneemster op 20 november 2025 beter gemeld bij de bedrijfsarts. Werkneemster herhaalde richting werkgever meermaals haar ziekmelding van 19 november 2025. Op 29 november 2025 heeft werkgever werkneemster op staande voet ontslagen, onder meer vanwege het zonder berichtgeving en zonder geldige reden niet verschijnen op het werk. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van loon vanaf december 2025 tot aan het einde van de dienstbetrekking. Werkgever verzoekt (voorwaardelijk) dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege het sjoemelen met het ziekteverzuimproces en het creëren van een arbeidsconflict.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Ontslag op staande voet – geen dringende reden*

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een dringende reden. Uit de e-mail van 20 november 2025 kan niet anders worden afgeleid dan dat werkneemster zich ziek heeft gemeld per 19 november 2025, door overstuur naar huis te gaan en dit mondeling bij de directeur te melden. In de e-mail heeft zij duidelijk verwoord waardoor zij overstuur is geraakt, namelijk de aanhoudende kritiek van de directrice. Dat werkgever uit de e-mail van werkneemster zelfstandig andere conclusies heeft getrokken, opende niet de weg om zelf een oordeel te

geven over de arbeids(on)geschiktheid van werknemster. Dat is voorbehouden aan een bedrijfsarts. De ziekmelding van werknemster is bovendien gedaan tegen de achtergrond van een gespannen werkverhouding met de directrice. Het is dan niet begrijpelijk waarom de directrice op 20 november 2025, zonder concrete betermelding van werknemster, haar bij de bedrijfsarts beter heeft gemeld. Werkgever had de ziekmelding van werknemster niet mogen negeren. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Werknemeester heeft recht op loon vanaf 1 december 2025 tot het moment dat de dienstbetrekking rechtsgeldig is geëindigd. De gevorderde wettelijke verhoging (50%) wordt toegewezen. Werkgever wordt veroordeeld werknemster toegang te geven tot de bedrijfsarts en om na afronding van het ziekte- en verzuimtraject werknemster weer toe te laten tot haar gebruikelijke werkzaamheden.

*Opzegverbod staat aan ontbinding in de weg*

De kantonrechter heeft in het kader van het ontslag op staande voet geoordeeld dat de ziekmelding van werknemster niet door werkgever genegeerd mocht worden. Dat werkgever geen bedrijfsarts heeft ingeschakeld komt voor diens rekening en risico. Dit betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte geldt. De uitzonderingen van artikel 7:671b lid 6 BW zijn niet aan de orde. Afwijzing van het ontbindingsverzoek van werkgever volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 16-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2025

**Zaaknummer:** 12033539

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

**Advocaten:** A.L. Hock en M. Hoving

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Concurrentiebeding blijft in stand: onvoldoende aannemelijk dat werknemer onbillijk wordt benadeeld en werkgever heeft zwaarwegend belang bij bescherming van zijn bedrijfsdebiet.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2020 in dienst geweest bij werkgever als senior technisch tekenaar. Op 12 november 2025 heeft hij zijn arbeidsovereenkomst opgezegd, omdat hij als junior engineer in dienst wil treden bij bedrijf X, een onderneming die op 17 november 2025 is opgericht door een voormalig werknemer van werkgever en een zzp'er die lange tijd voor werkgever heeft gewerkt. Tussen partijen geldt een concurrentiebeding dat werknemer verbiedt om binnen één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst werkzaam of betrokken te zijn bij activiteiten die gelijk of gelijksoortig zijn aan de activiteiten van werkgever of aan hem gelieerde ondernemingen en relaties. Werknemer stelt zich op het standpunt dat [bedrijf X] niet onder de werkingssfeer van dat beding valt. Subsidiair verzoekt hij om schorsing van het concurrentiebeding, omdat zijn belang bij indiensttreding bij bedrijf X zwaarder zou wegen dan het belang van werkgever. Partijen twisten over de vraag of bedrijf X onder de reikwijdte van het concurrentiebeding valt, of het beding moet worden geschorst en of werknemer aanspraak heeft op een vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Werkingsfeer concurrentiebeding*

De kantonrechter oordeelt voorlopig dat bedrijf X onder de werkingssfeer van het concurrentiebeding valt. Het beding is ruim geformuleerd en verbiedt werknemer om werkzaam te zijn bij activiteiten die gelijk of gelijksoortig zijn aan die van werkgever. Voldoende aannemelijk is dat tussen de activiteiten van werkgever en bedrijf X in ieder geval overlap bestaat. Beide ondernemingen houden zich bezig met de technische ontwerpfasen van projecten in de ondergrondse infrastructuur. Dat bedrijf X daarnaast mogelijk ook advisering en uitvoering verricht, maakt die overlap niet ongedaan. Daarom hoeft werkgever niet te gedogen dat werknemer bij bedrijf X in dienst treedt.

*Schorsing concurrentiebeding*

De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende aannemelijk is dat de bodemrechter het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk zal vernietigen. Voor schorsing in kort geding is vereist dat werknemer door het beding, in verhouding tot het te beschermen belang van werkgever, onbillijk wordt benadeeld. Daarvan is volgens de kantonrechter voorlopig geen sprake. Werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij een zwaarwegend belang heeft bij handhaving van het beding. Hij heeft gesteld dat een opdrachtgever met een contractsbelang van € 625.000 op jaarbasis geen uren meer afneemt sinds bedrijf X zich daar heeft gemeld, en dat bedrijf X in staat is die opdracht en mogelijk meer opdrachten van hem over te nemen als werknemer daar in dienst treedt. Werknemer heeft dat niet weersproken. De kantonrechter acht daarom aannemelijk dat werkgever gegronde vrees heeft voor aantasting van zijn bedrijfsdebiet en dat dit precies het belang is dat met een concurrentiebeding wordt beschermd. Daartegenover staat het belang van werknemer om bij bedrijf X als junior engineer te gaan werken tegen een salaris dat € 1.000 bruto per maand hoger ligt. Volgens werknemer is sprake van een aanzienlijke positieverbetering. Werkgever heeft daartegen ingebracht dat al tijdens een functioneringsgesprek op 25 juli 2025 was besloten dat werknemer intern zou doorgroeien van technisch tekenaar naar junior engineer en per 1 januari 2026 naar medior engineer, mits hij bepaalde doelstellingen zou halen. Nu werkgever dat heeft onderbouwd met een gespreksverslag en werknemer dit betwist, maar in kort geding geen nader onderzoek kan plaatsvinden, blijft onduidelijk of werkelijk sprake is van een aanzienlijke positieverbetering. Dat bij bedrijf X een hoger salaris wordt geboden, is op zichzelf onvoldoende om het belang van werknemer zwaarder te laten wegen dan het belang van werkgever. De gevorderde schorsing van het concurrentiebeding wordt daarom afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:2059

**Zaaknummer:** 12028468 VV EXPL 25-793

**Rechters:** V.F. Milders

**Advocaten:** C.A. Fokker en B.C. Doolaard

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Geen arbeidsovereenkomst maar overeenkomst van opdracht: logopediste werkte als zzp'er, maar heeft wel recht op vergoeding wegens niet in acht genomen opzegtermijn.****Feiten*

Mevrouw [verzoekster] is per 1 april 2024 voor verweerster, handelend onder de naam [handelsnaam 1], werkzaamheden gaan verrichten als logopediste. Verweerster exploiteert een dyslexie- en logopediepraktijk op twee locaties. Partijen hebben hun afspraken vastgelegd in een overeenkomst van opdracht. Er is een vergoeding afgesproken van € 18 per behandeling van 30 minuten, inclusief overdracht en administratieve afhandeling. Verzoekster heeft zich per 1 juli 2024 in het handelsregister ingeschreven onder de naam “[handelsnaam 2]” en heeft voor haar werkzaamheden facturen gestuurd aan verweerster. In de periode van februari 2025 tot medio juni 2025 heeft zij daarnaast behandelingen overgenomen van een collega-zzp'er tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof, welke behandelingen zij ook aan verweerster factureerde. Eind 2024 heeft verweerster aan verzoekster meegedeeld dat vanwege veranderende fiscale regelgeving moest worden overgestapt naar een loondienstconstructie. Op 31 juli 2025 heeft verweerster via WhatsApp laten weten dat het contract een maand werd uitgesteld en per 1 september zou ingaan, waarop verzoekster heeft gereageerd met: “Oke is goed”. Op 11 augustus 2025 heeft verweerster een conceptarbeidsovereenkomst gestuurd. Partijen hebben vervolgens onderhandeld over de voorwaarden, maar daarover geen overeenstemming bereikt. Op 21 augustus 2025 heeft verweerster aan verzoekster meegedeeld dat de samenwerking per 1 september 2025 zou eindigen, omdat de zzp-constructie volgens haar door nieuwe wettelijke richtlijnen geen optie meer was. Verzoekster verzoekt primair, voor het geval sprake is van een arbeidsovereenkomst, om toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Partijen twisten over de vraag of hun rechtsverhouding moet worden gekwalificeerd als arbeidsovereenkomst of als overeenkomst van opdracht en, in het laatste geval, of verweerster een opzegtermijn in acht had moeten nemen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Kwalificatie overeenkomst*

De kantonrechter past het door de Hoge Raad ontwikkelde toetsingskader toe. Eerst stelt de

kantonrechter vast welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen en vervolgens beoordeelt hij of die rechtsverhouding voldoet aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst. Vast staat dat verzoekster werkzaamheden verrichtte tegen betaling. De kantonrechter oordeelt echter dat een gezagsverhouding ontbreekt. Daarbij is van belang dat verzoekster inhoudelijk vrij was in de wijze waarop zij de behandelingen uitvoerde, dat zij eigen materiaal mocht gebruiken, dat zij geen inhoudelijke richtlijnen kreeg en haar werkzaamheden niet hoefde af te stemmen met verweerster of een collega. Ook organisatorisch had zij veel vrijheid: zij mocht zelf bepalen of zij aangedragen patiënten aannam, wanneer zij die behandelde en zij kon afspraken verplaatsen of annuleren zonder toestemming van verweerster. Hoewel de werkzaamheden van verzoekster wel pasten binnen de organisatie van verweerster, was verzoekster volgens de kantonrechter niet zodanig ingebed in de organisatie en bedrijfsvoering dat daaruit een gezagsverhouding volgde. Er waren geen evaluatie- of functioneringsgesprekken, geen verplichte trainingen en zij werd niet ter verantwoording geroepen over klachten van patiënten. Dat zij gebruikmaakte van het EPD-systeem en het e-mailadres van de praktijk, vloeit volgens de kantonrechter vooral voort uit de inrichting van de zorgverlening en het contract met de zorgverzekeraar. Verder acht de kantonrechter van belang dat verzoekster commercieel risico liep, omdat zij afhankelijk was van de hoeveelheid behandelingen, tijdens vakanties en ziekte niet werd doorbetaald, ingeschreven stond als zelfstandig ondernemer en factureerde namens haar onderneming. Dat zij feitelijk geen andere opdrachtgevers had, doet daaraan niet af. Alles afwegende oordeelt de kantonrechter dat partijen een overeenkomst van opdracht hebben gesloten en geen arbeidsovereenkomst.

#### *Vergoeding over de opzegtermijn*

De kantonrechter verwierpt het standpunt van verweerster dat partijen via WhatsApp zijn overeengekomen dat de overeenkomst van opdracht slechts liep tot 1 september 2025. Uit het bericht van 31 juli 2025 kan volgens de kantonrechter niet worden afgeleid dat verzoekster daarmee akkoord ging. Tegelijk volgt de kantonrechter verzoekster niet in haar standpunt dat er sprake was van een overeenkomst voor onbepaalde tijd. De overeenkomst wordt geacht per 1 juli 2025 onder dezelfde voorwaarden voor dezelfde duur, dus voor één jaar, te zijn voortgezet. Op grond van artikel 7 van de overeenkomst van opdracht gold een opzegtermijn van twee maanden. Omdat verweerster de overeenkomst op 21 augustus 2025 heeft opgezegd, oordeelt de kantonrechter dat de overeenkomst pas per 22 oktober 2025 is geëindigd. Verzoekster heeft daarom recht op vergoeding van de gemiste inkomsten over de periode van 1 september 2025 tot en met 22 oktober 2025.

---

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

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:1391

**Zaaknummer:** 11944627 \ AZ VERZ 25-85

**Rechters:** Tilman-Knoester

**Advocaten:** M. Stegeman en J.A. Veldkamp

**Wetsartikelen:** 7:61o BW

## RECHTSPRAAK

***Rechtsvermoeden arbeidsomvang slaagt: werknemster heeft vanaf 1 februari 2024 recht op een arbeidsomvang van 20 uur per week en op nabetaling van loon.****Feiten*

Werknemster is op 1 oktober 2015 in dienst getreden bij Anjer Schoonmaak & Bedrijfsdiensten B.V. (hierna: Anjer). Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf van toepassing. In de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van 17 februari 2017 is opgenomen dat werknemster wordt betaald op basis van gewerkte dagen en uren en dat niet-gewerkte dagen niet worden uitbetaald. Werknemster werkte op een schoonmaakobject dat per 1 februari 2024 is overgenomen door Balans Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (hierna: Balans). Balans heeft aan werknemster meegedeeld dat zij niet verplicht was haar over te nemen, omdat zij niet beschikte over een erkend schoonmaakdiploma, en dat zij daarom recht hield op haar contracturen bij Anjer. Anjer heeft vervolgens eerst aan werknemster bericht dat zij geen ander werk kon aanbieden en dat zij het aanbod van Balans moest accepteren. Daarna heeft Anjer zich op het standpunt gesteld dat Balans werknemster juist wel moest overnemen. Werknemster heeft aan Anjer laten weten dat zij geen ontslag had genomen, dat Balans haar niet wilde aannemen voor haar uren en dat Anjer haar daarom ander werk moest aanbieden. Zij heeft daarbij meegedeeld dat zij vanaf 1 februari 2024 wel beschikbaar was voor werk, maar geen werkzaamheden verrichtte omdat er geen werk was. De gemachtigde van werknemster heeft Anjer op 12 maart 2024 gesommeerd het loon door te betalen en zich daarbij op het standpunt gesteld dat werknemster laatstelijk 20 uur per week werkte. Op 19 maart 2024 heeft Anjer werknemster met ingang van 1 april 2024 een nieuw object aangeboden voor 15 uur per week. Werknemster heeft daarop aanspraak gemaakt op 20 uur werk per week en op betaling van loon over februari en maart 2024. Werknemster vordert een verklaring voor recht dat de omvang van de arbeidsovereenkomst 20 uur per week bedraagt, alsmede betaling van achterstallig loon over februari en maart 2024. Partijen twisten over de omvang van de arbeidsduur en over de vraag of Anjer nog loon verschuldigd is.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Arbeitsomvang*

De kantonrechter stelt vast dat uit de overgelegde loonstroken volgt dat werkneemster in de periode januari 2022 tot en met december 2023 op de meeste gewerkte dagen 4 uur werkte. Ook uit de loonstrook van januari 2024 blijkt dat zij gemiddeld 4 uur per gewerkte dag werkte. Verder bepaalt de toepasselijke cao dat een dienst minimaal 4 uur per dag bedraagt. Omdat partijen voor de laatste jaren geen duidelijke arbeidsduur hebben vastgelegd, past de kantonrechter het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW toe. De periode direct voorafgaand aan de procedure acht de kantonrechter niet representatief vanwege de contractswisseling per 1 februari 2024. Daarom neemt de kantonrechter als representatieve periode november 2023 tot en met januari 2024. Op basis daarvan komt de gemiddelde arbeidsduur uit op 19 uur per week. Toch staat dit volgens de kantonrechter, gelet op het structurele patroon van 4 uur per werkdag en vijf werkdagen per week, niet eraan in de weg om een vermoedelijke arbeidsomvang van 20 uur per week aan te nemen. De kantonrechter verklaart daarom voor recht dat de omvang van het dienstverband met ingang van 1 februari 2024 20 uur per week bedraagt, verdeeld over vijf dagen per week. Voor eerdere jaren wordt die arbeidsomvang niet aangenomen, omdat uit de eerdere arbeidsovereenkomsten volgt dat toen andere uren golden en werkneemster niet heeft aangetoond dat zij toen structureel meer werkte.

#### *Achterstallig loon*

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster over februari en maart 2024 recht heeft op loon. Zij heeft in die maanden niet gewerkt omdat Anjer er ten onrechte van uitging dat zij per 1 februari 2024 naar Balans zou overgaan. De door Anjer overgelegde gecorrigeerde loonstroken en berekeningen zijn zonder nadere toelichting onbegrijpelijk, onder meer omdat daarin met wisselende en niet-logische uurgrondslagen is gerekend. De kantonrechter concludeert daarom dat er sprake is van achterstallig loon. Bij de berekening daarvan moet echter worden uitgegaan van de op grond van artikel 7:610b BW vastgestelde vermoedelijke arbeidsduur van 19 uur per week. De vordering tot betaling van het achterstallige loon over februari en maart 2024 wordt in zoverre toegewezen, vermeerderd met vakantietoeslag en overige emolumenten.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 20-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:1236

**Zaaknummer:** 11272331 \ CV EXPL 24-10930

**Rechters:** A.P. Ploeger

**Advocaten:** R.G.P. van Marle en B. Santen

**Wetsartikelen:** 7:610b BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever die zich bezighoudt met begeleiding van personen met autisme op de arbeidsmarkt, is niet aan te merken als werkgever in de zin van de werkingssfeerbepaling van de cao Gehandicaptenzorg.****Feiten*

Voorzet Arbeid B.V. is een onderneming die zich bezighoudt met begeleiding van personen met autisme op de arbeidsmarkt. In de inschrijving bij de KvK staat als omschrijving van de activiteiten: 'Arbeidsbemiddeling, Het verzorgen van re-integratie ten behoeve van (jong) gehandicapten; jobcoaching'. De moeder van Voorzet Arbeid is Voorzet B.V. Onder Voorzet valt naast Voorzet Arbeid ook de entiteit Voorzet Begeleiding. Werknemer X is van 1 augustus 2015 tot 31 december 2023 bij Voorzet Arbeid in dienst geweest. Werknemer Y is sinds 16 februari 2016 bij Voorzet Arbeid in dienst. Bij Voorzet Arbeid wordt geen cao toegepast en worden de arbeidsvoorwaarden bepaald door het in het Handboek Voorzet Autisme vastgelegde medewerkersreglement. Bij Voorzet Begeleiding wordt de cao Gehandicaptenzorg (hierna: 'cao GHZ') toegepast. Het onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen Voorzet Arbeid en Voorzet Begeleiding heeft bij de werknemers van Voorzet Arbeid tot onvrede geleid. Voorzet Arbeid heeft daarom in 2022 besloten om de salarisschalen van de cao GHZ te gaan volgen. Bij brief van 14 september 2022 hebben werknemers X en Y Voorzet Arbeid verzocht om integrale toepassing van de cao GHZ. Dit verzoek is niet gehonoreerd. Partijen twisten over de vraag of Voorzet Arbeid onder de werkingssfeerbepaling van de cao GHZ valt.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor toepasselijkheid van de cao moet op grond van artikel 1:1 sub a cao GHZ sprake zijn van een (i) zorg- en of jeugdhulpaanbieder met (ii) als doelstelling het verlenen van zorg- en dienstverlening en/of ondersteuning (iii) aan mensen met een lichamelijke, verstandelijke of zintuigelijke handicap. De kantonrechter kan zich goed voorstellen dat het voor werknemers X en Y onrechtvaardig voelt dat de cao GHZ wel wordt toegepast op de werknemers van Voorzet Begeleiding, met wie zij veel samenwerken en zich nauw verbonden voelen. Uit dat enkele feit kan echter niet de conclusie worden getrokken dat de cao ook van toepassing is op Voorzet Arbeid. Om onder de werkingssfeer van de cao te vallen, moet Voorzet Arbeid allereerst kwalificeren als een zorg- en of jeugdhulpaanbieder met als doelstelling het verlenen van zorg- en dienstverlening en/of ondersteuning (ad i en ii). De kantonrechter oordeelt dat werknemers X en Y onvoldoende hebben gesteld om te concluderen dat dit het geval is. Voorzet Arbeid heeft toegelicht dat alle begeleiding en ondersteuning erop is gericht om de doelgroep klaar te stomen en te behouden voor de

arbeidsmarkt. Dat dit vanwege de betreffende doelgroep vaak (veel) meer om het lijf heeft dan bij een regulier bemiddeling- of re-integratiebureau, is niet in geschil, maar dat maakt nog niet dat daardoor sprake is van het aanbieden van zorg en/of jeugdhulp. Ook de in de functieomschrijving van een trajectbegeleider bij Voorzet Arbeid genoemde taken bieden daarvoor onvoldoende aanknopingspunten. Dat Voorzet Arbeid niet als zorg- of jeugdhulpaanbieder in de zin van de cao GHZ kan worden beschouwd, vindt verder steun in het rapport van Zicht adviseurs. Ook de vaststelling van het PFZW dat Voorzet Arbeid niet onder het verplichtstellingsbesluit voor de bedrijfstakpensioenfondsen Zorg en Welzijn valt, ondersteunt de conclusie dat Voorzet Arbeid geen zorg- of jeugdhulpaanbieder in de zin van de cao GHZ is. De kantonrechter gaat ook niet mee in het standpunt van werknemers X en Y dat autisme moet worden gezien als een handicap in de zin van de cao (ad iii). De conclusie is dat werknemers X en Y in het licht van de gemotiveerde betwisting door Voorzet Arbeid onvoldoende hebben onderbouwd dat Voorzet Arbeid onder de werkingssfeerbepaling van de cao GHZ valt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:15954

**Zaaknummer:** 11744373

**Rechters:** E. Jochem

**Advocaten:** A. Lange en E.M. Hoogeveen

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Loonvordering van werknemster wordt in kort geding toegewezen. Voldoende aannemelijk is dat werknemster meer uren heeft gewerkt dan op de urenlijsten staan.****Feiten*

Werknemster is op 1 november 2013 in dienst getreden bij werkgever. Zij ontving een vast maandsalaris van € 1.600 bruto voor 100 gewerkte uren per maand. Sinds juli 2025 heeft werkgever het salaris niet meer op tijd betaald. Volgens werkgever heeft werknemster te weinig uren gewerkt en daarom heeft hij minuren verrekend met het salaris. Werknemster vordert in deze procedure betaling van het achterstallige salaris.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat een werkgever verplicht is het overeengekomen loon tijdig te voldoen. Ook als de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, moet de werkgever het overeengekomen loon betalen, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. In dit geval staat tussen partijen vast dat werknemster 100 uren per maand moest werken. Werkgever heeft gesteld dat werknemster minder uren heeft gewerkt, maar naar het oordeel van de kantonrechter is dat voorshands onvoldoende vast komen te staan. Werknemster heeft namelijk toegelicht dat de vaste medewerkers, onder wie zij, jarenlang niet hoefden bij te houden welke uren zij hadden gewerkt. Zij kreeg pas rond week 14 van 2025 de instructie om haar uren bij te gaan houden. Haar leidinggevende heeft volgens werknemster tegen haar gezegd dat zij gewoon wat kon invullen, want 'dan stond er wat'. Werknemster heeft daarom niet nauwkeurig al haar uren bijgehouden. Dat kon ook bijna niet, want haar werkuren waren erg onvoorspelbaar. Werknemster was altijd bereikbaar en werd vaak gebeld met een vraag. Dan ging zij daar direct mee aan de slag. Zij had veel taken die zij niet vanuit de winkel kon verrichten, zoals het bijhouden van de sociale media, de inkoop, de uitverkoop en afprijzingen. Zij werkte niet alleen voor het filiaal in Dokkum, maar ook voor de andere filialen. In het filiaal in Dokkum was geen werkplek met computer beschikbaar, en daarom werkte zij vanuit huis. Haar leidinggevende wist hiervan en vond dit goed. Hoewel dit niet uit de urenlijsten volgt, heeft werknemster altijd wel degelijk (minimaal) 100 uren per maand gewerkt, aldus werknemster. De kantonrechter is van oordeel dat werknemster hiermee voldoende heeft onderbouwd dat de uren die zij daadwerkelijk heeft gewerkt, afwijken van wat op de urenlijsten staat. Werkgever heeft daar onvoldoende tegen ingebracht. Het voorgaande

betekent dat niet vast is komen te staan dat werknemster te weinig uren heeft gewerkt. Werkgever had daarom geen minuren mogen verrekenen met het salaris vanaf juli 2025. Werkgever had het overeengekomen salaris moeten doorbetalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 18-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2026:814

**Zaaknummer:** 11975727 \ VV EXPL 27-75

**Rechters:** R. Giltay

**Advocaten:** G. Berghuis en M.H.J. Miltenburg

**Wetsartikelen:** 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

***Hof vernietigt vaststellingsovereenkomst die zieke werknemer gelijktijdig aan ontslag op staande voet ondertekende op grond van dwaling. Ontslag op staande voet wegens het voorwenden van medische beperkingen houdt ook geen stand. De vraag of een werknemer arbeidsongeschikt is of niet, staat ter beoordeling van een (bedrijfs)arts en niet ter separate eigen beoordeling van werkgever.***

*Feiten*

Werknemer was in dienst bij Intro Horeca Payrolling B.V. (hierna: Intro). Op 27 maart 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens onder meer rugklachten. In de loop van 2024 ontstonden er bij Intro twijfels over de juistheid van de ziekmelding: werknemer zou tijdens een bezoek aan de bedrijfsarts ‘nagenoeg kruipend’ met een stok binnen zijn gekomen, terwijl er even later, buiten het zicht, niets aan de hand leek te zijn. Ook zou hij zelfstandig met het openbaar vervoer (OV) reizen terwijl hij van de bedrijfsarts niet meer hoefde te re-integreren in verband met reisproblemen. Intro heeft in oktober 2024 een recherchebureau ingeschakeld. Daarna is werknemer op staande voet ontslagen met als reden dat hij zijn medische beperkingen zou voorwenden. Gelijktijdig met de aankondiging van het ontslag op staande voet heeft Intro hem ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vaststellingsovereenkomst aangeboden, die werknemer heeft ondertekend. Na de bedenktijd van veertien dagen heeft Intro het ontslag op staande voet ingetrokken. Nadien bleek dat werknemer, anders dan hem was voorgehouden, geen aanspraak kon maken op een WW- of ZW-uitkering. In eerste aanleg heeft werknemer verzocht om vernietiging van de vaststellingsovereenkomst wegens dwaling. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Daarom heeft werknemer hoger beroep aangetekend.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Vernietiging vaststellingsovereenkomst*

Het hof oordeelt allereerst dat de vaststellingsovereenkomst moet worden vernietigd omdat deze onder invloed van dwaling tot stand gekomen is. Kern van de kwestie is dat Intro werknemer, na hem op staande voet te hebben ontslagen, de vaststellingsovereenkomst heeft laten ondertekenen, zonder hem te wijzen op de risico's die hij liep voor zijn aanspraken op een uitkering gedurende werkloosheid en/of ziekte, en zonder er bij hem op aan te dringen of

hem gelegenheid te bieden zich te voorzien van juridische bijstand, terwijl – zo blijkt uit het oordeel van de bedrijfsarts in de diverse rapportages – werknemer langdurig ziek was en de re-integratie was gestokt. Intro wist, of had – mede gelet op de juridische bijstand van haar advocaat die ook aanwezig was bij de bespreking die geleid heeft tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst – behoren te weten dat er geen recht op een WW-uitkering bestaat tijdens ziekte en het sluiten van een vaststellingsovereenkomst tijdens ziekte een benadelingshandeling kan opleveren. Dat in de vaststellingsovereenkomst de wettelijke verankerde bedenktijd van veertien dagen is vermeld leidt niet tot een ander oordeel; werknemer heeft die periode immers laten verstrijken omdat hij in de (verkeerde) veronderstelling was dat hij aanspraak kon maken op een WW-uitkering. Tegelijkertijd lijkt bij werknemer sprake te zijn geweest van zware druk en een disbalans. Tijdens de bespreking heeft Intro zich laten vertegenwoordigen door drie personen van (enige) status, namelijk de manager, de advocaat van Intro en een medewerker van het recherchebureau, tegenover werknemer alleen. Dit alles leidt ertoe dat de vaststellingsovereenkomst niet in stand kan blijven, en het hof deze zal vernietigen.

#### *Ontslag op staande voet*

Vervolgens is de vraag aan de orde of Intro het ontslag op staande voet kon intrekken. Het ontslag op staande voet kan slechts met instemming van werknemer als werknemer worden ingetrokken. Van een instemming door werknemer is echter geen sprake. Het hof acht het door Intro aan werknemer gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven wegens het ontbreken van een geldige dringende reden. Intro heeft als dringende reden vermeld dat werknemer zijn klachten en beperkingen stelselmatig heeft overdreven en een onjuist beeld heeft geschetst ten aanzien van zijn gezondheid, daarmee Intro en de bedrijfsarts heeft misleid en zijn re-integratieverplichtingen ernstig heeft verwaarloosd. In de rapportages van de bedrijfsarts staat echter duidelijk beschreven dat werknemer medische beperkingen heeft die hem (grotendeels) arbeidsongeschikt maken. De vraag of een werknemer arbeidsongeschikt is of niet, staat ter beoordeling van een (bedrijfs)arts en niet ter separate eigen beoordeling van Intro als werkgever. De bevindingen van het recherchebureau doen hieraan niet af en gaven ook geen grond tot het ultimatum remedium van het ontslag op staande voet, zonder daartoe eerst de geëigende wegen te bewandelen om (meer) helderheid te krijgen over de medische situatie van werknemer, zoals een (her)beoordeling van werknemer of het inwinnen van een onafhankelijk advies bij het UWV over zijn arbeidsongeschiktheid. Bovendien had Intro minder ingrijpende arbeidsrechtelijke maatregelen kunnen treffen, zoals opschorting van het salaris. Dat Intro desondanks is overgegaan tot het geven van een ontslag op staande voet, komt voor haar rekening en risico. Het hof ziet daarom aanleiding een billijke vergoeding aan werknemer toe te kennen. Het hof stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 32.782,97, waarbij het hof ervan uitgaat dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer zou hebben voortgeduurd gedurende twee jaar na de eerste ziekmelding tot aan 27 maart 2026 en dat werknemer gedurende die periode in dienst was gebleven bij Intro. Daarnaast heeft werknemer recht op de transitievergoeding.

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

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

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:374

**Zaaknummer:** 200.355.800/01

**Rechters:** M.J. van Cleef-Metsaars, M.T. Nijhuis en J.S. Honée

**Advocaten:** J.M. Eerkes en S.M. Krassenburg

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW, 7:673 BW en 7:900 BW

## RECHTSPRAAK

***Samenwonende man en vrouw stelden om fiscale redenen een arbeidsovereenkomst op. Na de relatiebreuk verzoekt de vrouw loon. Hof oordeelt dat er geen sprake was van een arbeidsovereenkomst. De man heeft met verklaringen van zijn werknemers in twijfel getrokken dat de vrouw verplicht was om enige arbeid te verrichten.***

*Feiten*

Verweerder 2 en verzoekster hebben van 2017 tot 2024 een affectieve relatie gehad en met elkaar samengewoond. Verzoekster is met ingang van 28 juni 2020 bij verweerder 1, waarvan verweerder 2 directeur en grootaandeelhouder is, in dienst getreden als verkoopmedewerkster. Na een relatiebreuk maakt verzoekster aanspraak op loon. Verweerder 2 stelt dat zij geen recht heeft op loon, omdat er sprake is van een schijnconstructie. Verweerders hebben de kantonrechter verzocht om voor recht te verklaren dat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst is gesloten en de overeenkomst te ontbinden. Verzoekster heeft op haar beurt de kantonrechter verzocht om doorbetaling van haar loon over december 2024 tot aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd, en om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft enkel de verzochte verklaring voor recht dat er geen arbeidsovereenkomst is tussen partijen, toegewezen en de overige verzoeken over en weer afgewezen (zie AR 2025-0728). Verzoekster heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

Het hof laat de beschikking van de kantonrechter in stand en oordeelt als volgt. Omdat het verzoekster is die zich op de rechtsgevolgen van het bestaan van een arbeidsverhouding beroept (zoals het recht op loon en vergoedingen), is het aan haar om voldoende feiten te stellen en zo nodig te bewijzen die de conclusie kunnen dragen dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Verzoekster verwijst hoofdzakelijk naar de schriftelijke arbeidsovereenkomst waarin is vastgelegd dat zij zich verbindt om tegen betaling 37 uur per week werkzaamheden te verrichten als verkoopmedewerkster. Deze akte levert tussen partijen weliswaar dwingend bewijs op, maar dit kan met tegenbewijs worden ontkracht. Daarin zijn verweerders naar het oordeel van het hof geslaagd. Met de schriftelijke verklaringen van de (voormalige) werknemers is overtuigend in twijfel getrokken dat verzoekster verplicht was om enige arbeid als verkoopmedewerkster te verrichten. Deze werknemers hebben verklaard dat zij nooit hebben gezien dat verzoekster werkzaamheden heeft verricht, terwijl een van deze werknemers onbetwist jarenlang de enige winkel van het

bedrijf runde en een andere werknemer de online marketing verzorgde. Verzoekster heeft wel appverkeer tussen haar en verweerder 2 overgelegd, maar daaruit valt enkel af te leiden dat verzoekster een paar keer op de loods heeft gepast, wel eens met verweerder 2 heeft meegedacht over de inrichting van de winkel en over de marketing. Dit onderstreept volgens het hof juist het incidentele karakter van haar werkzaamheid en daaruit valt geen verplichting tot het verrichten van die werkzaamheden gedurende 37 uur per week af te leiden. Het laat zich veeleer verklaren door betrokkenheid bij het reilen en zeilen van het bedrijf van haar partner. Alleen al omdat in rechte is komen vast te staan dat de verplichting om arbeid te verrichten ontbrak, is tussen verweerder 1 en verzoekster geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 09-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2026:1416

**Zaaknummer:** 200.358.564

**Rechters:** M.J.P. Heijmans, R. Verkijk en H.M.J. van den Hurk

**Advocaten:** S. Goedvriend en E.J. Bijl

**Wetsartikelen:** 7:610 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet bedrijfsleidster Irish Pub vernietigd, nu het niet onverwijld gegeven is. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond.****Feiten*

Werkneemster is per 1 juli 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van bedrijfsleidster. Werkgeefster exploiteert een Ierse pub. Werkgeefster heeft, naar aanleiding van een waarschuwing van de boekhouder dat de marges te klein waren, met werkneemster gesproken in de tweede helft van 2024 en daarbij een aantal instructies gegeven. Omdat de marges niet verbeterden, heeft werkgeefster een bedrijf ingeschakeld om onderzoek te doen naar mogelijk frauduleus handelen. Uit het onderzoek is gebleken dat werkneemster meerdere keren nadat een klant contant had betaald, verkochte producten uit het kassasysteem had verwijderd. Dit geld werd in een aparte kas door werkneemster bewaard. Werkneemster heeft werkgeefster op 8 oktober 2025 verteld dat ze zwanger is. Op 16 oktober 2026 heeft werkgeefster werkneemster medegedeeld dat ze is ontslagen. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkneemster stelt dat zij in opdracht van werkgeefster een zwarte kasstroom heeft gecreëerd, zodat met dat geld bijvoorbeeld inkopen of tijdelijk personeel contant konden worden betaald en dat dit buiten de boeken kon blijven. Ook stelt werkneemster dat het ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven is.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet onverwijld gegeven. Beslissend is daarbij het tijdstip waarop de feiten die het vermoeden van de dringende reden opleverde, ter kennis zijn gekomen van de tot het ontslag bevoegde persoon. Als er op dat moment nog twijfel bestaat over wat er is voorgevallen, moet het ontslag worden gegeven zodra die twijfel is verdwenen. Van een werkgever mag wel worden verwacht dat hij, alvorens daadwerkelijk tot ontslag over te gaan, de werknemer eerst de kans geeft zijn visie op het voorgenomen ontslag te geven. Daarna is verder uitstel van de definitieve beslissing alleen mogelijk als wettelijke of interne procedures moeten worden gevolgd, of nog verder onderzoek nodig is. Daarbij dient de werkgever zich steeds voldoende voortvarend op de hoogte te stellen van, ook tussentijdse, bevindingen uit het onderzoek. De mate van voortvarendheid is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. AL in juli 2025 heeft het onderzoeksbureau vastgesteld dat werkneemster een zwarte kasstroom creëerde. Werkgeefster heeft onvoldoende duidelijk gemaakt waarom vervolgens het onderzoek nog tot medio oktober moest worden voortgezet, althans waarom aangenomen moet worden dat dit

onderzoek met de vereiste voortvarendheid heeft plaatsgevonden. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd en werkneemster heeft recht op loon tot het einde van het dienstverband. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%. Gezien de vertrouwensbreuk die is ontstaan door het handelen van werkneemster en het feit dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn wordt ontbonden, wordt het verzoek tot wedertewerkstelling afgewezen. In het verzoek worden de proceskosten gecompenseerd. In het tegenverzoek wordt het ontbindingsverzoek van werkgeefster toegewezen. Werkneemster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Werkneemster heeft meermaals instructies gekregen over contant geld. De stelling van werkneemster dat zij het contante geld niet in eigen zak heeft gestoken maar heeft aangewend ten behoeve van de onderneming, doet niet af aan het verwijtbare karakter van haar handelwijze. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 april 2026 ontbonden, herplaatsing ligt gelet op het verwijtbaar handelen van werkneemster niet in de rede. Aan werkneemster wordt geen transitievergoeding toegekend. Er wordt evenmin een billijke vergoeding toegekend. De proceskosten worden gecompenseerd. Het opzegverbod staat niet aan ontbinding in de weg, omdat de omstandigheden van de ontbinding niet zien op de zwangerschap waarop het opzegverbod betrekking heeft. In het tegenverzoek worden de proceskosten eveneens gecompenseerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 17-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2026:1434

**Zaaknummer:** 12003026 \ EJ VERZ 25-281

**Rechters:** E. Horsthuis

**Advocaten:** P. Weenink en H.G.M. van Zutphen

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

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Opschorting uitvoering transferlijst in verband met overgang van concessie openbaar vervoer. Niet gebleken van enige betrokkenheid bij werknemer.****Feiten*

Werknemer is per 1 maart 2015 in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) Transdev Nederland N.V. Transdev heeft werknemer in september 2025 laten weten dat hij in verband met een concessieovergang op de transferlijst is gezet en van rechtswege overgaat naar Arriva. Werknemer is het daar niet mee eens en vraagt in deze procedure om hem van de transferlijst af te halen of de uitvoering van de transferlijst ten aanzien van zijn functie te schorsen totdat er anders in een bodemprocedure is beslist. Daarnaast vraagt werknemer om hem toe te laten in zijn eigen functie bij Transdev op straffe van een dwangsom en om doorbetaling van zijn loon door Transdev.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat werknemer na de mededeling van Transdev dat hij zou worden overgeplaatst enige tijd gewacht heeft met het starten van een kort geding, doet op zichzelf niet af aan het spoedeisend belang van werknemer. Omdat werknemer vindt dat hij onterecht door Transdev op de transferlijst is geplaatst en hij het er dus niet mee eens is dat hij is overgegaan naar Arriva en zijn functie bij Transdev wil blijven vervullen, heeft hij een spoedeisend belang deze vorderingen in kort geding voor te leggen. Van werknemer kan daarom niet worden gevraagd de uitkomst van een eventuele bodemprocedure af te wachten. Bij de overgang van een concessie in het openbaar vervoer dient rekening te worden gehouden met het onderscheid tussen directe en indirect medewerkers. Werknemer kwalificeert als indirect medewerker, waardoor werknemer niet per definitie op de transferlijst wordt geplaatst. Als een indirecte arbeidsplaats niet herleidbaar is tot een individu, zoals een groep chauffeurs, dient voor het bepalen van de werknemer die overgaan naar de nieuwe concessiehouder te worden aangesloten bij de regels die gelden voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Dat werknemer enige betrokkenheid heeft gehad bij de concessie die is overgegaan naar Arriva, is niet duidelijk gemaakt. Werknemer stelt dat hij alleen werkzaam was voor de taxidienst van Transdev. Transdev stelt dat werknemer ook werd ingezet voor de concessie. Transdev heeft haar stelling dat werknemer enige betrokkenheid heeft gehad bij de concessie niet onderbouwd. Dat werknemer enige betrokkenheid had bij de concessie blijkt dus nergens uit. Alleen hieruit volgt al dat er in dit kort geding niet van uit kan worden gegaan dat werknemer een (niet-herleidbaar) indirect

betrokken werknemer is bij de concessie. Transdev heeft het verminderen van omzet in relatie tot het aantal indirecte werknemers niet inzichtelijk gemaakt. Dat de regels bij bedrijfseconomisch ontslag juist zijn toegepast is niet duidelijk geworden. Er is geen personeelslijst verstrekt, noch een overzicht van eventueel uitwisselbare functies. Omdat werknemer onterecht op de transferlijst lijkt te zijn geplaatst, moet Transdev de uitvoering van de transferlijst ten opzichte van werknemer schorsen. Transdev heeft erop gewezen dat de vordering tot verwijdering van werknemer van de transferlijst een constitutief karakter heeft en daarom niet in kort geding kan worden toegewezen. De kantonrechter gaat ervan uit dat Transdev bedoeld heeft te stellen dat sprake is van een declaratoire vordering en dat is juist. Die vordering kan dus niet worden toegewezen. De vordering van werknemer om de uitvoering van de transferlijst ten aanzien van hem op te schorten totdat anders zal zijn beslist is wel toewijsbaar. De schorsing van de uitvoering van de transferlijst brengt namelijk geen definitieve vaststelling van de rechtsverhouding tussen partijen met zich mee. Dat de uitvoering al is gestart, betekent nog niet dat deze niet op goede gronden kan worden geschorst. Ook de vorderingen tot wedertewerkstelling en loonbetaling zijn toewijsbaar vanaf de in de beslissing vermelde termijn, omdat door de opschorting van de uitvoering van de transferlijst voorlopig (vanaf de termijn zoals vermeld in de beslissing) ook moet worden uitgegaan van de situatie dat werknemer niet van rechtswege mee is overgegaan naar Arriva. Transdev heeft tijdens de mondelinge behandeling gevraagd om bij een eventuele wedertewerkstelling geen dwangsommen toe te wijzen, omdat de functie van werknemer zou zijn vervallen. Dat de functie van werknemer daadwerkelijk is vervallen en hoe dat proces is verlopen, heeft Transdev niet inzichtelijk gemaakt. Dat komt voor rekening en risico van Transdev. De gevorderde dwangsommen zullen worden toegewezen. Transdev wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:975

**Zaaknummer:** 12006473 \ MV EXPL 25-199 BW 31650 DEF

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

**Advocaten:** E.D. van Tellingen en C.M. van der Velden-Rijnsburger

**Wetsartikelen:** artikel 37 Wet personenvervoer 2000

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Werkgeefster heeft het loon van een medewerkster hondenopvang na haar ziekmelding aanvankelijk niet betaald. De wettelijke verhoging wordt, gelet op de betalingsvertraging, voor een gematigd tarief van 30% toegewezen.****Feiten*

Werkneemster is per 1 september 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van medewerkster hondengedrag. Op 31 augustus 2025 heeft werkneemster zich na een ongeval ziek gemeld met een whiplash. Het loon werd sinds 1 september 2025 niet uitbetaald. Werkneemster heeft verzocht om inschakeling van een bedrijfsarts en om betaling van achterstallig loon. Op 4 december 2025 heeft werkgeefster een bedrag van ongeveer € 5.000 aan achterstallig loon overgemaakt. Ter zitting heeft werkgeefster werkneemster de bijbehorende loonstroken overhandigd. Werkneemster vordert een veroordeling van werkgeefster (en haar firmanten) tot betaling van achterstallig loon, de wettelijke verhoging en de proceskosten. Werkneemster voert aan dat zij sinds haar ziekmelding recht heeft op loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 BW. Omdat 70% van het overeengekomen loon minder is dan het wettelijk minimumloon, moet het wettelijk minimumloon inclusief vakantietoeslag worden betaald. Werkgeefster heeft mondeling verweer gevoerd.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft een spoedeisend belang aangezien het gaat om een loonvordering en zij sinds 1 september 2025 geen loon meer ontvangt. Werkgeefster heeft aangevoerd dat loondoorbetaling onrechtvaardig voelde, omdat werkneemster zich twee dagen na verlenging van haar contract ziek heeft gemeld. Inmiddels erkent werkgeefster dat werkneemster recht heeft op loondoorbetaling. Gevraagd naar de oorzaak van het verschil tussen deze bedragen, heeft werkgeefster een e-mail van haar boekhouder getoond waaruit volgt dat dit komt doordat het aantal loondagen op basis van de standaardwerkdagen van werkneemster per maand verschilt. Bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid gelden bovendien twee wachtdagen. De gemachtigde van werkneemster heeft hiertegen bezwaar gemaakt en gesteld dat een vast maandloon moet worden uitbetaald omdat in de arbeidsovereenkomst een vast (bruto)maandloon is overeengekomen, ongeacht het aantal werkbare dagen. Werkgeefster heeft inmiddels aan haar betalingsverplichtingen voldaan. Omdat het loon zonder deugdelijke reden fors te laat is betaald, wordt werkgeefster wel veroordeeld tot betaling van de wettelijke verhoging, die wordt gematigd tot 30%. De gevorderde toekomstige loontermijnen zullen worden

toegewezen vanaf het moment van opeisbaarheid en voor zover deze wettelijk verschuldigd zijn. De gevorderde buitengerechtelijke incassokosten worden toegewezen, omdat werknemster voldoende heeft gesteld en onderbouwd dat buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht. Omdat werkgeefster geen consument is, is het in beginsel voldoende als door of namens de schuldeiser een enkele brief is verstuurd. Uit het dossier blijkt dat (de gemachtigde van) werknemster werkgeefster meermaals heeft aangemaand tot betaling. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:15955

**Zaaknummer:** 11985102

**Rechters:** J.J. Dijk

**Advocaten:** R.J. Bouwmeester

**Wetsartikelen:** 7:629 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven omdat de enkele verdenking van diefstal niet voldoende is voor een dringende reden.****Feiten*

Werknemer werkt sinds 27 juni 2025 bij A-Meubel B.V. De laatste arbeidsovereenkomst zou van rechtswege eindigen per 28 januari 2026. Werknemer is door A-Meubel op 21 oktober 2025 op staande voet ontslagen op verdenking van het zich wederrechtelijk toe-eigenen van vier stoelen. Werknemer heeft op 15 oktober 2025 samen met zijn collega een route gereden waarbij hij – onder andere – bij een klant een bank en vier eetkamerstoelen had moeten afleveren, maar bij de aflevering bleken deze eetkamerstoelen zich niet in de bus te bevinden. Na onderzoek van camerabeelden bleek dat de collega die ochtend bij het laden van de bedrijfsbus zowel de bank als de eetkamerstoelen heeft ingeladen. Volgens A-Meubel kan het dan ook niet anders dan dat werknemer, samen met zijn collega, de stoelen heeft gestolen of verduisterd. Werknemer heeft gemotiveerd weersproken dat hij betrokken is geweest bij de (vermeende) diefstal van de eetkamerstoelen. Werknemer is het met het ontslag op staande voet niet eens en verzoekt in deze procedure verschillende vergoedingen aan hem toe te kennen, zoals de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. A-Meubel verzoekt op haar beurt om werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat er alternatieve scenario's mogelijk zijn geweest met betrekking tot de verdwijning van de eetkamerstoelen. Die scenario's zijn niet allemaal onderzocht. Dat werknemer eerder had gezegd dat de stoelen nooit waren ingeladen, is ook niet gebleken. Omdat daardoor niet vastgesteld kan worden dat werknemer betrokken is geweest bij de verduistering van de eetkamerstoelen, ontbreekt een dringende reden aan het ontslag op staande voet. De enkele verdenking van diefstal is namelijk niet voldoende voor een dringende reden. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. Of is voldaan aan het onverwijldheidsvereiste, hoeft niet meer te worden beoordeeld. Tussen partijen bestaat discussie over de vraag tegen welke datum de arbeidsovereenkomst regelmatig had kunnen worden opgezegd. Volgens werknemer kende de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst niet de mogelijkheid van een tussentijdse opzegging, zodat de arbeidsovereenkomst niet eerder kon eindigen dan per 28 januari 2026. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst op grond van een onhandig geformuleerde bepaling in de arbeidsovereenkomst per 1 december 2025 zou zijn

geëindigd. De verzoeken om betaling van de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, billijke vergoeding en achterstallig loon worden toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:974

**Zaaknummer:** 11994949 \ AE VERZ 25-71 LvdH/1470

**Rechters:** F.H. Charbon

**Advocaten:** G. Bosch en S.B. de Jong

**Wetsartikelen:** 7:672 BW, 7:673 BW, 7:681 BW en 7:686a BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet houdt stand. Verklaring voor recht afgewezen.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 mei 2003 in dienst bij werkgever, laatstelijk als bedrijfsleider en onder meer verantwoordelijk voor voorraad- en kassabeheer. Zijn loon bedroeg € 1.913,82 bruto per maand voor gemiddeld 27,5 uur per week. Sinds 11 januari 2023 zijn de aandelen van de onderneming van werkgever overgedragen. Werknemer had sinds 2014 een eigen onderneming in de vorm van een webshop. Werknemer wordt op 28 oktober 2025 en op 16 december 2025 op staande voet ontslagen onder meer omdat hij gelden van klanten onder zich heeft gehouden in plaats van aan werkgever af te staan en omdat hij zonder toestemming korting aan een klant heeft gegeven. Ook zou hij tijdens werktijd drugs hebben gekocht en/of gebruikt. Werknemer verzoekt (i) een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, (ii) werkgever te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding en (iii) werkgever te veroordelen tot betaling van het loon, vakantiegeld en vakantiedagen. Werknemer stelt onder meer dat contante betalingen, het sturen van tikkies en het verrekenen van geldbedragen een gebruikelijke gang van zaken was binnen werkgever. Het was niet zijn bedoeling om gelden zelf te houden; er is hoogstens sprake geweest van een administratieve slordigheid. Werkgever is van oordeel dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven en verzoekt een verklaring voor recht dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding en een schadevergoeding.

*Oordeel**Ontvankelijkheid, vervaltermijn en toelaatbaarheid ingediende stukken*

Werknemer is ontvankelijk in zijn verzoeken omdat hij het verzoekschrift binnen de geldende vervaltermijn heeft ingediend. Een op de dag voor de mondelinge behandeling door werknemer toegestuurde aanvullende productie wordt niet aan het dossier toegevoegd.

*Ontslag op staande voet houdt stand*

De kantonrechter wijst het verzoek van werknemer af omdat voldoende aannemelijk is dat hij gelden van klanten onder zich heeft gehouden in plaats van aan werkgever af te staan en daarnaast dat hij zonder toestemming van werkgever korting aan een klant heeft gegeven. Werknemer heeft daar – ook op het moment dat hij daartoe de gelegenheid heeft gekregen – geen (volledige) openheid van zaken over gegeven. Het ontslag is bovendien onverwijld gegeven. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer het salaris over oktober 2025, het

vakantiegeld en de niet-genoten vakantiedagen niet uitbetaald heeft gekregen. Werkgever doet echter een beroep op verrekening. Dit beroep slaagt.

*Tegenverzoeken werkgever*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat hem daarom geen transitievergoeding toekomt. Ook oordeelt de kantonrechter dat de verzoeken van werknemer ten aanzien van achterstallig salaris, vakantietoeslag en niet-genoten vakantiedagen door verrekening teniet zijn gegaan.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 17-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2026:1445

**Zaaknummer:** 12030476 \ EJ VERZ 25-252

**Rechters:** A. Smedes

**Advocaten:** J.P.J. Wessels en A.G. Braamhaar

**Wetsartikelen:** 6:162 BW, 7:661 BW, 7:681 BW, 130 Rv en 283 Rv

## RECHTSPRAAK

***Vernietiging proeftijdontslag omdat geen proeftijdbeding is overeengekomen. Loonvordering toegewezen.****Feiten*

The Blue Zone Hoofddorp B.V. (hierna: The Bleu Zone) is een kinderopvangorganisatie in Hoofddorp. Enig aandeelhouder is The Blue Zone Holding B.V. Werknemer is op 1 september 2025 als vestigingsmanager bij The Blue Zone in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden. Zijn loon bedraagt € 2.926,67 bruto per maand exclusief emolumenten op basis van 24 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Kinderopvang van toepassing. In artikel 3.1 van de cao staat in welke situaties de werkgever en de medewerker schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden kunnen afspreken. Op 30 september 2025 heeft The Blue Zone mondeling en schriftelijk aan werknemer laten weten dat de arbeidsovereenkomst in de proeftijd wordt beëindigd met ingang van 30 september 2025. Bij brief van 2 oktober 2025 heeft werknemer The Blue Zone laten weten dat de opzegging in strijd met de wettelijke bepalingen is, omdat geen proeftijd is overeengekomen. The Blue Zone heeft het salaris tot en met september 2025 en de transitievergoeding aan werknemer (na)betaald. Na een eiswijziging op de mondelinge behandeling verzoekt werknemer de kantonrechter om de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en The Blue Zone te veroordelen tot betaling van het loon van € 2.926,81 bruto per maand vanaf 1 oktober 2025. The Bleu Zone voert aan dat er in de cao een proeftijd van twee maanden staat, maar dat die bij vergissing niet in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

*Oordeel*

Het staat vast dat in de arbeidsovereenkomst geen proeftijdbeding is opgenomen. The Blue Zone heeft verwezen naar de cao waarin een proeftijd zou staan. In artikel 3.1 van de cao staat echter alleen beschreven in welke situaties partijen een proeftijd overeen kunnen komen. Daarmee wordt dus slechts de mogelijkheid gegeven om een proeftijd af te spreken, maar het is vervolgens aan partijen zelf om van die mogelijkheid gebruik te maken door schriftelijk een proeftijd overeen te komen. Dat is in het geval van werknemer niet gebeurd, waardoor er geen proeftijd geldt. Dat dit een fout is geweest, zoals The Blue Zone heeft aangevoerd, maakt de situatie niet anders. Een dergelijke fout komt voor rekening en risico van The Blue Zone. Ook de slechte financiële situatie van The Blue Zone (die overigens niet met stukken is onderbouwd) leidt niet tot een ander oordeel. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt toegewezen, omdat de arbeidsovereenkomst zonder proeftijdbeding is opgezegd. Het

gevolg van de vernietigde opzegging is dat de arbeidsovereenkomst na 30 september 2025 is blijven bestaan. The Blue Zone is daarom verplicht het loon ook na die datum door te betalen. De oorzaak dat werknemer niet heeft gewerkt is immers gelegen in omstandigheden die in de risicosfeer van The Blue Zone liggen. Werknemer heeft na 30 september 2025 geen arbeid meer verricht, omdat The Blue Zone hem had ontslagen en vervolgens de onderneming heeft beëindigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2118

**Zaaknummer:** 11945041 \ AO VERZ 25-139

**Rechters:** M.A.J. Berkers

**Advocaten:** S.P. van Kempen

**Wetsartikelen:** 7:628 BW, 7:652 BW, 7:681 BW, 130 Rv en 283 Rv

## RECHTSPRAAK

***Loonvordering in kort geding afgewezen omdat eiseres geen gewone werknemster is maar statutair bestuurder.****Feiten*

Eiseres was sinds 1 maart 2018 in dienst bij GITP Holding B.V. als algemeen directeur/statutair bestuurder. Op 19 november 2024 heeft Inntinn Holding B.V. (hierna: Inntinn) alle aandelen verworven in GITP Holding B.V. en is eiseres toen in dienst getreden bij Inntinn. Eiseres heeft toen ook een Convertible Loan Agreement gesloten met Inntinn waarbij zij onder andere haar SPA Closing Bonus heeft ingezet voor een lening aan Inntinn. Knop Investments 1 B.V. (hierna: Knop Investments ) bezit alle aandelen in Inntinn. De heer [A] is een van de (indirect) bestuurders van Knop Investments. Op 6 oktober 2025 heeft Knop Investments eiseres uitgenodigd voor een buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders (BAVA) op 24 oktober 2025. Deze BAVA ging over het voorgenomen ontslag van eiseres als statutair bestuurder van Inntinn. Eiseres heeft zich in de middag van 23 oktober 2025 ziek gemeld en is op 24 oktober 2025 niet verschenen op de BAVA. Op de BAVA van 24 oktober 2025 is het besluit genomen om eiseres te ontslaan. Eiseres vindt dat er geen rechtsgeldig ontslag heeft plaatsgevonden. Eiseres heeft naast dit kort geding ook een verzoekschriftprocedure aanhangig gemaakt over de vernietiging van het besluit van 24 oktober 2025. Daarnaast is eiseres een procedure gestart tegen Inntinn over de Convertible Loan Agreement van 19 november 2024.

*Oordeel**Bevoegdheid kantonrechter/handelsrechter*

De kantonrechter heeft aan het begin van de mondelinge behandeling met partijen besproken dat zij als kantonrechter niet bevoegd is in deze zaak, gelet op artikel 2:241 BW en de inhoud van de dagvaarding waarin eiseres als uitgangspunt heeft genomen dat zij statutair bestuurder is en het ontslagbesluit vernietigbaar is op grond van schending van de wet. Niet de kantonrechter maar de handelsrechter is absoluut bevoegd. Met partijen is echter besproken dat de zaak wel inhoudelijk zou worden besproken en dat met goedvinden van partijen de mondelinge behandeling van deze zaak (tevens) geacht wordt te hebben plaatsgevonden ten overstaan van mr. M. Ramsaroep in de hoedanigheid van voorzieningenrechter van deze rechtbank en zij in die hoedanigheid en op basis van de gedingstukken en het verhandelde ter zitting in deze zaak vonnis zou wijzen. Eiseres heeft vervolgens, toen de mondelinge behandeling al ruim een uur bezig was, de feitelijke grondslag voor haar loonvordering gewijzigd. Zij voerde toen plotseling primair aan dat zij een gewone werknemster is omdat er

geen geldig benoemingsbesluit is waarin zij tot statutair bestuurder is benoemd. Door deze nieuwe en primaire feitelijke grondslag is de kantonrechter als voorzieningenrechter wél bevoegd om kennis te nemen van de loonvordering van eiseres. De wissel van kantonrechter naar handelsrechter waarover de kantonrechter aan het begin van de mondelinge behandeling met partijen heeft gesproken is dan ook niet meer aan de orde.

#### *Geen spoedeisend belang*

De kantonrechter is van oordeel dat eiseres gelet op de feiten en omstandigheden in deze zaak geen spoedeisend belang heeft bij haar vordering. Eiseres heeft aangevoerd dat zij geen loon meer betaald krijgt vanaf 1 januari 2026, zij voor haar levensonderhoud volledig afhankelijk is van haar loon en zij in een situatie van arbeidsongeschiktheid verkeert. Inntinn heeft erkend dat zij vanaf 1 januari 2026 geen loon meer betaalt. Maar Inntinn heeft aan eiseres wel een contractuele ontslagvergoeding van € 83.951,39 netto uitbetaald, een bedrag dat neerkomt op ongeveer negen nettomaandsalarissen.

#### *Eiseres is wel benoemd tot statutair bestuurder*

De kantonrechter is van oordeel dat de stelling van eiseres dat zij heeft te gelden als een gewone werknemster onvoldoende vast is komen te staan gelet op de onderbouwde betwisting van Inntinn. Inntinn heeft op de mondelinge behandeling gesteld dat eiseres op 19 november 2024 tijdens een aandelentransactie bij de notaris wel met een besluit van de aandeelhouders benoemd is tot statutair bestuurder. De kantonrechter acht het aannemelijk dat eiseres haar benoeming op 19 november 2024 bij de notaris heeft geaccepteerd. Dat leidt tot de conclusie dat onvoldoende vast is komen te staan dat eiseres heeft te gelden als gewone werknemster en er geen rechtsgeldig ontslag van haar als gewoon werknemster zou hebben plaatsgevonden. De loonvordering wordt op deze grond afgewezen.

#### *Ontslag als statutair bestuurder*

Met het oog op de absolute bevoegdheid van de handelsrechter heeft de kantonrechter partijen meegegeven dat er geen sprake is van eens schending van de hoorplicht en het recht om een raadgevende stem uit te brengen. Met andere woorden, dat het in dit kort geding onvoldoende aannemelijk is dat een bodemrechter in een bodemprocedure op grond van de feiten en omstandigheden tot het oordeel zou komen dat het ontslagbesluit van 24 oktober 2025 vernietigbaar is vanwege schending van artikel 2:227 lid 7 en artikel 2:8 BW. Ook is er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van een onzorgvuldige besluitvorming.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:748

**Zaaknummer:** 12025785 \ UV EXPL 25-336

**Rechters:** M. Ramsaroep

**Advocaten:** A.P. Macro en E. Harlaar

**Wetsartikelen:** 2:8 BW, 2:15 BW, 2:227 lid 2 BW en 2:241 BW

## RECHTSPRAAK

***Verzoek werknemer om de opzegging te vernietigen wordt afgewezen.  
Er is sprake van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding.  
Vervaltermijn.****Feiten*

Project-interim-Advies (PIA) B.V. (hierna: PIA) is een landelijk opererend project-, interim- en adviesbureau. PIA werkt met eigen werknemers en zzp'ers, die zij inzet op projecten bij diverse opdrachtgevers. Partijen zijn op 15 mei 2025 een overeenkomst aangegaan, waarbij werknemer zich verbonden heeft om in opdracht van PIA bij de gemeente Hengelo werkzaamheden uit te voeren onder leiding en toezicht van de gemeente Hengelo. Op 15 juli 2025 kreeg werknemer van zijn leidinggevende bij de gemeente Hengelo te horen dat zij de opdracht wilde beëindigen. Ze was niet tevreden over zijn functioneren. Werknemer was het daarmee niet eens en heeft daartegen zijn bezwaren geuit bij zowel de desbetreffende leidinggevende als PIA. Per brief van 16 juli 2025, die PIA bij e-mail van 23 juli 2025 heeft bereikt, heeft de gemeente Hengelo PIA geïnformeerd dat zij de opdracht met werknemer per direct heeft beëindigd. Op 24 juli 2025 heeft PIA werknemer geïnformeerd dat de tussen partijen gesloten overeenkomst eindigt op 24 augustus 2025. PIA heeft tot en met 24 augustus 2025 loon betaald en een transitievergoeding van € 565,16 bruto. Werknemer stelt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, waarbij er sprake is van detachering, die niet rechtsgeldig is opgezegd. Werknemer verzoekt bij voorlopige voorziening (i) vernietiging opzegging, (ii) doorbetaling loon (vanaf 1 juli 2025 op basis van 32 uur per week) en (iii) een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van PIA. PIA stelt dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht en dat deze is geëindigd op 16 juli 2025. Als er al sprake is van een arbeidsovereenkomst dan is deze volgens PIA van rechtswege geëindigd op 16 juli 2025 en is het verzoekschrift, gezien de geldende vervaltermijnen, te laat ingediend.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt aan de hand van de tussen partijen gemaakte afspraken dat er in dit geval sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dat het volgens PIA niet de bedoeling was om een arbeidsovereenkomst te sluiten heeft zij onvoldoende onderbouwd. De stelling van PIA is overigens ook ongeloofwaardig, omdat zij een transitievergoeding heeft betaald, hetgeen niet verplicht is bij een overeenkomst van opdracht. Meer in het bijzonder oordeelt de kantonrechter dat partijen een uitzendovereenkomst hebben gesloten. PIA is een bureau dat eigen werknemers en zzp'ers inzet bij opdrachtgevers. Vervolgens twisten partijen over de vraag (i) voor welke duur de uitzendovereenkomst is aangegaan, (ii) hoe deze kan eindigen en

(iii) of partijen in de uitzendovereenkomst al dan niet een uitzendbeding zijn overeengekomen. De kantonrechter oordeelt dat met de term 'project' wordt bedoeld: de opdracht van de gemeente Hengelo aan PIA om een tijdelijke teammanager te vinden en dat de duur dus afhankelijk is van de vraag hoe lang de gemeente Hengelo behoefte heeft aan een deze tijdelijke teammanager. De kantonrechter oordeelt op grond van de uitzendovereenkomst en de algemene voorwaarden behorend bij deze overeenkomst, dat er sprake is van een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding. Met de beëindiging van de opdracht door de gemeente Hengelo eindigt de uitzendovereenkomst tussen PIA en werknemer van rechtswege, zonder dat hiervoor een opzegging van PIA nodig was. De kantonrechter is tevens van oordeel dat, nu er sprake is van een uitzendovereenkomst die van rechtswege is geëindigd en gelet de geldende vervaltermijnen, werknemer niet-ontvankelijk is. Het verzoek om vanaf 1 juli 2025 het loon vast te stellen op basis van 32 uur per week wordt wegens de gemotiveerde betwisting van PIA afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 13-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2026:1422

**Zaaknummer:** 11937575 \ EJ VERZ 25-235

**Rechters:** W.W. van Tol

**Advocaten:** J.A.H. Theunissen en M.J.S. Spanjersberg

**Wetsartikelen:** 7:681 BW, 7:686a BW en 7:690 BW

## RECHTSPRAAK

***De kantonrechter stelt een prejudiciële vraag aan de Hoge Raad met betrekking tot de opbouw van vakantiedagen tijdens een slapend dienstverband****Feiten*

Tussen 27 juli 2025, toen de loondoorbetalingsverplichting van werkgever na twee jaar arbeidsongeschiktheid van werkneemster eindigde, en 21 augustus 2025, is sprake geweest van een periode waarin het dienstverband nog niet is geëindigd, maar waarin de arbeidsongeschikte werkneemster geen recht op loon en geen re-integratieverplichtingen heeft (slapend dienstverband). Werkneemster vraagt om uitbetaling van vakantiedagen die zij tijdens dit slapend dienstverband opgebouwd heeft. De kantonrechter heeft in zijn tussenbeschikking van 2 maart 2026 het voornemen geuit 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?

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. 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. Er ontstaat namelijk in veel gevallen aan het einde van de periode van twee jaar ziekte een slapend dienstverband, omdat de werkgever toestemming voor ontslag moet vragen aan het UWV en deze procedure enige tijd duurt, waarna de werkgever ook nog een opzegtermijn in acht moet nemen. Deze problematiek speelt ook bij arbeidsrelaties waarin een slapend dienstverband langere tijd doorloopt omdat de werkgever niet tot beëindiging van het dienstverband overgaat (en de werknemer pas op een later moment een *Xella*-verzoek doet). Het is de kantonrechter bekend dat over de vraag of vakantiedagen worden opgebouwd tijdens een slapend dienstverband inmiddels meerdere procedures zijn gevoerd. 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 vast dat partijen geen bezwaar hebben tegen het stellen van een prejudiciële vraag en/of tegen de formulering van die vraag. De kantonrechter vraagt de Hoge Raad die prejudiciële vraag te beantwoorden.

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 17-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:2603

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

**Rechters:** C.J. Frikkee

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

**Wetsartikelen:** 7:634 BW

## RECHTSPRAAK

***Loonvorderingen werknemer toegewezen. Schadevordering werkgever vanwege beweederlijk opzettelijk of bewust roekeloos handelen door onder meer AI in te zetten waardoor werkgever klanten zou hebben verloren, afgewezen.****Feiten*

Werknemer is per 7 januari 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van marketingmedewerker. Werknemer heeft zich op 8 mei 2025 ziek gemeld. Het salaris over mei en juni 2025 is niet aan werknemer uitbetaald. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is per 30 juni 2025 van rechtswege geëindigd. Werknemer vordert een bedrag aan achterstallig salaris, de wettelijke verhoging, het opstellen van een eindafrekening en een vergoeding wegens slecht werkgeverschap. Werkgever vordert een veroordeling van werknemer tot betaling van een bedrag van € 23.000 als voorschot op de door werkgever geleden schade. Werkgever voert aan dat werknemer vaak te laat kwam en posts op sociale media door AI liet opstellen. Klanten waren niet tevreden over het niveau van het werk van werknemer. Eén klant heeft geweigerd de facturen te voldoen en is naar een concurrent overgestapt. Werkgever heeft de klanten creditfacturen moeten sturen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft onvoldoende feiten en omstandigheden aangevoerd waaruit volgt dat werknemer op z'n minst bewust roekeloos heeft gehandeld. Gesteld noch gebleken is dat werkgever werknemer op zijn gedrag heeft aangesproken of dat er bijvoorbeeld instructies of vereisten zijn gedeeld waaraan de socialemediaposts moesten voldoen. Tot slot heeft werkgever, ondanks de betwisting van werknemer, op geen enkele manier onderbouwd dat er klanten zijn vertrokken, dat die klanten zouden zijn vertrokken door het handelen van werknemer of dat hij zijn klanten creditfacturen heeft moeten sturen. De vordering van werkgever zal dus worden afgewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de door werkgever aangevoerde gronden voor het niet betalen van het salaris, zoals de beweederlijk door werknemer ontstane schade, geen reden om het salaris niet uit te betalen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 40%, omdat de kantonrechter het handelen van werkgever in hoge mate verwijtbaar vindt. Ook de transitievergoeding en een vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten worden toegewezen. De door werknemer gevorderde vergoeding van € 2.500 vanwege slecht werkgeverschap wordt afgewezen. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat hij door het handelen van werkgever schade heeft geleden die niet al in de procedure voor vergoeding in aanmerking

komt, zoals door middel van de wettelijke verhoging. De vordering tot verstrekking van loonstroken en een eindafrekening wordt toegewezen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 10-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2026:1328

**Zaaknummer:** 11879373 \ CV EXPL 25-2750

**Rechters:** M.O. Frentrop

**Advocaten:** J.B. de Jong en P. Raven

**Wetsartikelen:** 7:625 BW en 7:661 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet vanwege onder meer Chat-GPT-zoekopdrachten over een hoge(re) ontslagvergoeding, tekortschieten in re-integratieverplichtingen en het verstrekken van een onvolledig cv niet rechtsgeldig.****Feiten*

Werknemer is per 2 januari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van recruitment consultant. Vanaf eind december 2024 heeft werknemer wekelijks onder werktijd op dinsdag een taakstraf uitgevoerd waarvoor hij (onbetaald) verlof heeft ingezet. Partijen zijn daarover overeengekomen dat werknemer steeds tijdig een verlofaanvraag zou indienen en dat werkgeefster die aanvraag zou goedkeuren of afkeuren. Op 21 februari 2025 heeft werknemer zich bij werkgeefster ziek gemeld en op 12 maart 2025 heeft hij zijn werkzaamheden bij werkgeefster volledig hervat. In een gesprek van 12 maart 2025 heeft werkgeefster aan werknemer laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet verlengd zal worden. De vaststellingsovereenkomst die partijen vervolgens hebben gesloten over voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer (op 4 april 2025) herroepen. Op 14 maart 2025 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld. In maart 2025 heeft werknemer negatieve Whatsappberichten gestuurd aan werknemer. Vervolgens heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat werknemer lichte werkzaamheden kan doen. Over het plan van aanpak is onenigheid ontstaan. Werknemer is gesommeerd zich op het werk te melden. Per 9 april 2025 heeft werknemer zich opnieuw geheel ziekgemeld. Werkgeefster heeft vanaf die datum een loonstop ingesteld. Werkgeefster heeft op advies van de bedrijfsarts drie mediators voorgesteld, maar werknemer heeft daar niet op gereageerd. Werkgeefster heeft werknemer meermaals uitgenodigd voor gesprekken op kantoor, werknemer heeft daar niet op gereageerd. Vervolgens heeft werkgeefster de werklaptop van werknemer opgeschoond. Werkgeefster heeft door het onderzoek gedragingen vastgesteld waarvoor werknemer is uitgenodigd voor een hoor- en wederhoorgesprek. Op 23 juni 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het geven van een onjuiste voorstelling van zaken bij zijn aanstellingen, het weigeren van verschillende re-integratiegesprekken, arbeid verrichten tijdens ziekte, integriteitsinbreuk en sollicitaties tijdens ziekte. Naar aanleiding van de loonstop heeft werknemer een kort geding aanhangig gemaakt. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgeefster te snel is overgegaan tot het opleggen van een loonstop. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 25.000, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

### Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter gaat uit van een samengestelde dringende reden. In de ontslagbrief is niet vermeld dat de feiten zowel afzonderlijk als in samenhang bezien een dringende reden vormen voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Het verwijt dat werknemer een onvolledig en misleidend cv zou hebben overgelegd, levert alleen een dringende reden op als werknemer zijn functie in het geheel niet kan uitoefenen. Het staat vast dat werknemer zijn functie steeds heeft kunnen uitoefenen. De tekortkomingen van werknemer in de re-integratie, zoals het niet invullen van het plan van aanpak of niet reageren op het voorstel voor een mediator, rechtvaardigen geen ontslag op staande voet. Voor niet-nakoming van re-integratieverplichtingen liggen andere minder verstreckende sancties, zoals een loonstop, na eerst een deugdelijke waarschuwing, meer voor de hand. Werkgever had bij het geven van een waarschuwing een redelijke termijn voor het invullen van het plan van aanpak moeten geven. Het niet verschijnen op een hoor- en wederhoorgesprek vormt evenmin een dringende reden. Wel oordeelt de kantonrechter dat het verwijtbaar is dat werknemer geen toestemming heeft verzocht voor het uitvoeren van zijn taakstraf tijdens zijn arbeidsongeschiktheid. De kantonrechter is van oordeel dat het werknemer was toegestaan sollicitatiegesprekken te voeren tijdens arbeidsongeschiktheid omdat niet gesteld of gebleken is dat die gesprekken de genezing zouden belemmeren of vertragen. Dit betreft dan ook geen verwijtbaar handelen van werknemer. Werkgeefster kan gevolgd worden in haar stelling dat werknemer met de gezochte informatie wilde kijken hoe hij het beste eruit komt bij ziekte, namelijk door de vragen die werknemer in ChatGPT heeft gesteld, zoals “Hoeveel procent acht je dat ik zonder rechtszaak dit kan afhandelen en 40.000€ mee kan krijgen?” en “Kan ik 50.000 eisen of is dit buiten proportie?”. Dat handelen van werknemer is in de beperkte mate verwijtbaar. Omdat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, heeft werknemer recht op een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en in beginsel een billijke vergoeding. Gelet op het belang van de omvang van de bonus voor deze vergoedingen, wordt werknemer in de gelegenheid gesteld om te onderbouwen wat de gemiddelde bonus is die hij heeft ontvangen over de periode van januari 2024 tot en met april 2025.

---

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

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:1393

**Zaaknummer:** 11850634 AZ VERZ 25-68 (T)

**Rechters:** M.P. Tilman-Knoester

**Advocaten:** M.M. van der Marel en A.C.M. van den Kieboom

**Wetsartikelen:** 7:629 BW, 7:677 BW en 7:678 BW