

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 13, 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

#### Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2026:500](#) 27-03-2026

#### Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2026:827](#) 26-03-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:440](#) 17-03-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:363](#) 17-03-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:1641](#) 17-03-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3801](#) 16-09-2025

#### Rechtbank

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2455](#) 25-03-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:2519](#) 19-03-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:2132](#) 19-03-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:2125](#) 18-03-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:2487](#) 17-03-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:2375](#) 16-03-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2608](#) 13-03-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:805](#) 12-03-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1126](#) 11-03-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:5732](#) 11-03-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:2236](#) 11-03-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2572](#) 09-03-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2348](#) 04-03-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2305](#) 26-02-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2304](#) 26-02-2026

- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1183](#) 25-02-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2292](#) 24-02-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2290](#) 24-02-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2159](#) 24-02-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:1953](#) 24-02-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2399](#) 20-02-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2021](#) 17-02-2026
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:2040](#) 12-02-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:1810](#) 12-02-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:1664](#) 09-02-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:1237](#) 05-02-2026
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:27705](#) 24-12-2025
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:11340](#) 03-12-2025
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15745](#) 18-11-2025
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:10908](#) 05-11-2025
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9867](#) 27-11-2024
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:6547](#) 29-10-2024
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:2815](#) 21-05-2024

## Annotatie

### [Opbouw van vakantiedagen tijdens slapende dienstverbanden: geldt de jurisprudentie van het Hof van Justitie ook voor Nederland?](#)

*prof. mr. F.J.L. Pennings*

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, niet onverwijld gegeven.  
Billijke vergoeding van € 51.000 toegekend.****Feiten*

Werknemer is per 1 januari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van operational manager. Hij heeft zich in april 2025 volledig ziek gemeld. Werknemer is in augustus 2025 geïnformeerd dat er diverse constatering en waren gedaan. Hij is op 4 september 2025 op staande voet ontslagen, vanwege onder meer het zich negatief uitlaten over de eigenaar van Building Care, het handelen in strijd met afspraken met de klant, het inzetten van schilders bij een persoonlijke relatie en het liegen tegen Building Care. Werknemer verzoekt een verklaring dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven is, en verzoekt een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Ten eerste is volgens hem geen sprake van een dringende reden voor ontslag. De beschuldigingen van Building Care zijn niet alleen niet bewezen, maar vertonen ook een duidelijke inconsistente en oneerlijke aanpak. Daarnaast is het ontslag niet onverwijld gegeven. Building Care verwijst in de ontslagbrief naar gebeurtenissen en gedragingen die zich al geruime tijd eerder hebben voorgedaan, maar heeft tot 4 september 2025 gewacht met het ontslag op staande voet. Bovendien vond er tussen de aankondiging van het ontslag op 28 augustus 2025 en de daadwerkelijke datum van ontslag geen lopend onderzoek plaats. Dit ondermijnt de oprechtheid van het ontslag alleen maar verder. Ten slotte is het ontslag niet onverwijld meegedeeld. De ontslagbrief is pas op 4 september 2025 aan werknemer overhandigd, terwijl daarin staat dat het dienstverband per 30 augustus 2025 is geëindigd.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Building Care heeft een periode van een week voorbij laten gaan voordat zij is overgegaan tot ontslag op staande voet, wat meebrengt dat het ontslag niet onverwijld is. In en/of over die periode zijn geen nieuwe feiten en omstandigheden naar voren gekomen. Het beweederlijk schilders van een project afhalen om ze vervolgens tegen een veel te laag tarief ten voordele van een vriend van werknemer in te zetten, is gelet op de gemotiveerde betwisting niet vast komen te staan. Bij de redenen die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd ontbreken concrete data, terwijl verschillende incidenten geruime tijd voor het ontslag hebben plaatsgevonden. Ten aanzien van het recht op transitievergoeding geldt dat de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid niet wordt gehaald, het ontslag lijkt voornamelijk gestaafd op ontevredenheid bij Building Care over het functioneren van werknemer. Voor andere gedragingen, zoals negatieve uitingen tegenover het personeel en

derden, geldt gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer dat het op de weg van Building Care had gelegen om de gedragingen concreet te maken en te onderbouwen. De transitievergoeding wordt toegewezen, evenals de gefixeerde schadevergoeding. Op basis van de stukken en hetgeen besproken is tijdens de mondelinge behandeling is voldoende gebleken dat de arbeidsrelatie tussen partijen voorafgaand aan het ontslag al in aanzienlijke mate was verstoord. Duidelijk is dat het wederzijds vertrouwen en een goede basis voor een vruchtbare samenwerking ontbreken. De door werknemer aangevoerde omstandigheid dat hij zijn onderneming heeft zien verdampen, wordt niet meegewogen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, hoewel de kantonrechter zich kan voorstellen dat het voor werknemer ingrijpend is dat hij zijn onderneming is kwijtgeraakt. Werknemer heeft destijds de keuze gemaakt om zijn onderneming te verkopen en daarmee geaccepteerd dat hij daarover geen zeggenschap meer zou hebben. De kantonrechter betreft verder bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding dat van de toe te kennen billijke vergoeding een afschrikwekkende werking mag uitgaan, in die zin dat Building Care erop wordt gewezen dat zij in eventuele volgende soortgelijke gevallen anders moet handelen. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat Building Care ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door te kiezen voor ontslag op staande voet in plaats van de juiste ontslagprocedure te volgen. Er wordt een billijke vergoeding van € 51.000 toegewezen. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen, de wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. Building Care wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 26-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:2304

**Zaaknummer:** 11947929 EA VERZ 25-1275

**Rechters:** B. Brokkaar

**Advocaten:** F.B. Mahabali en J.B.M. Swart

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

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, niet onverwijld gegeven.  
Billijke vergoeding van € 21.708 toegekend.****Feiten*

Werknemer is per 1 januari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van junior accountmanager. Hij heeft zich in augustus 2025 ziek gemeld. Werknemer is in augustus 2025 geïnformeerd dat er diverse constateringën waren gedaan. Hij is op 4 september 2025 op staande voet ontslagen, vanwege onder meer het zich negatief uitlaten over de eigenaar van Building Care, het handelen in strijd met afspraken met de klant en het inzetten van schilders bij een persoonlijke relatie. Werknemer verzoekt een verklaring dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven is, en verzoekt een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Ten eerste is er volgens hem geen sprake van een dringende reden voor ontslag. De beschuldigingen van Building Care zijn niet alleen niet bewezen, maar vertonen ook een duidelijke inconsistente en oneerlijke aanpak. Daarnaast is het ontslag niet onverwijld gegeven. Building Care verwijst in de ontslagbrief naar gebeurtenissen en gedragingen die zich al geruime tijd eerder hebben voorgedaan, maar heeft tot 4 september 2025 gewacht met het ontslag op staande voet. Bovendien vond er tussen de aankondiging van het ontslag op 28 augustus 2025 en de daadwerkelijke datum van ontslag geen lopend onderzoek plaats. Dit ondermijnt de oprechtheid van het ontslag alleen maar verder. Ten slotte is het ontslag niet onverwijld meegedeeld. De ontslagbrief is pas op 4 september 2025 aan werknemer overhandigd, terwijl daarin staat dat het dienstverband per 30 augustus 2025 is geëindigd.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Building Care heeft een periode van een week voorbij laten gaan voordat zij is overgegaan tot ontslag op staande voet, wat meebrengt dat het ontslag niet onverwijld is. In en/of over die periode zijn geen nieuwe feiten en omstandigheden naar voren gekomen. Het beweederlijk schilders van een project afhalen om ze vervoglens tegen een veel te laag tarief ten voordele van een vriend van werknemer in te zetten, is gelet op de gemotiveerde betwisting niet vast komen te staan. Bij de redenen die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd ontbreken concrete data, terwijl verschillende incidenten geruime tijd voor het ontslag hebben plaatsgevonden. Ten aanzien van het recht op transitievergoeding geldt dat de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid niet wordt gehaald, het ontslag lijkt voornamelijk gestaafd op ontevredenheid bij Building Care over het functioneren van werknemer. Voor andere gedragingen, zoals negatieve uitingen tegenover het personeel en

derden, geldt gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer dat het op de weg van Building Care had gelegen om de gedragingen concreet te maken en te onderbouwen. De transitievergoeding wordt toegewezen, evenals de gefixeerde schadevergoeding. Op basis van de stukken en hetgeen besproken is tijdens de mondelinge behandeling is voldoende gebleken dat de arbeidsrelatie tussen partijen voorafgaand aan het ontslag al in aanzienlijke mate was verstoord. Op basis van de stukken en hetgeen besproken is tijdens de mondelinge behandeling is voldoende gebleken dat de arbeidsrelatie tussen partijen voorafgaand aan het ontslag al in aanzienlijke mate was verstoord. De kantonrechter acht het aannemelijk dat, ook als geen ontslag op staande voet had plaatsgevonden, er binnen afzienbare termijn een einde was gekomen aan het dienstverband. De door partijen gepresenteerde uiteenlopende versies van de gebeurtenissen maken het niet mogelijk vast te stellen wat zich precies heeft voorgedaan, maar wel is duidelijk dat het wederzijds vertrouwen en een goede basis voor een vruchtbare samenwerking ontbreken. Daarbij merkt de kantonrechter nog op dat het niet aannemelijk is dat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg zou hebben gestaan, omdat een ontbindingsverzoek van Building Care geen verband zou houden met de ziekte van werknemer. Uit de verklaring van werknemer tijdens de zitting leidt de kantonrechter af dat zijn arbeidsongeschiktheid samenhangt met spanningen op de werkvloer. Nu er geen andere factoren zijn gesteld of gebleken die het herstel van werknemer momenteel belemmeren, gaat de kantonrechter ervan uit dat werknemer binnen afzienbare tijd een nieuwe baan zal kunnen vinden. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de leeftijd van werknemer en de huidige arbeidsmarkt. Er wordt een billijke vergoeding van € 21.708 toegewezen. De loonvordering van werknemer en een bedrag aan niet betaalde autokosten worden toegewezen, de wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. Building Care wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 26-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:2305

**Zaaknummer:** 11947832 EA VERZ 25-1274

**Rechters:** B. Brokkaar

**Advocaten:** F.B. Mahabali en J.B.M. Swart

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

## RECHTSPRAAK

***Loonvorderingen na herkwalificatie zzp tot arbeidsovereenkomst: zzp-tarief of gebruikelijk loon artikel 7:618 BW.****Feiten*

X heeft een eenmanszaak. In het uittreksel van het Handelsregister staat dat deze eenmanszaak op 6 mei 2022 is gestart met als activiteiten: adviseren op het gebied van energiebesparingen. Op 19 juli 2023 is er een overeenkomst gesloten tussen de eenmanszaak van X en de opdrachtverschaffer Y B.V. met als titel 'Samenwerkingsovereenkomst Uitbesteding van Werkzaamheden' (hierna: de overeenkomst). Vanaf 29 juli 2023 tot en met 11 januari 2024 heeft X beveiligingswerkzaamheden uitgevoerd, waarbij hij de verrichte werkzaamheden, op basis van een maandelijkse declaratie (inclusief 21% btw), factureerde aan Y. Op 10 januari 2024 heeft Y (onder meer) aan X meegedeeld de overeenkomst per 29 januari 2024 te beëindigen. Op 11 januari 2024 heeft Y aan X (onder meer) meegedeeld dat zij de overeenkomst per direct opzegt. X stelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Y voert verweer en stelt dat er sprake is van een opdrachtovereenkomst. Anders dan de kantonrechter oordeelde het hof dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst. Van belang achtte het hof dat X geen beveiligger was, laat staan een gediplomeerde beveiligger. Hij had nooit eerder als beveiligger/toezichthouder gewerkt. Het was niet zo dat Y X opdroeg om een locatie in een plaats te gaan beveiligen en dat hij dan zelf maar moest invullen hoe hij dit zou gaan doen. X opereerde als een van de medewerkers van Y en kreeg, zoals alle andere medewerkers, zijn instructies van Y. Hij kreeg een uniform zonder de letter "V" omdat hij geen gediplomeerde beveiligger was en kreeg een portfoon om de communicatie met Y en zijn collega's te kunnen onderhouden. Zijn eenmanszaak was niet opgericht om daarbinnen beveiligingswerkzaamheden te verrichten. Het bestaan ervan is gebruikt om de constructie te kunnen uitvoeren maar naar het oordeel van het hof blijkt uit het vorenstaande dat de rechten en plichten wijzen op het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Het hof heeft de vordering tot betaling van cao-toeslagen afgewezen, omdat X geen 'beveiligingswerkzaamheden' verrichtte in de zin van de cao en bovendien een hoger uurloon ontving dan de cao voorschreef.

In cassatie zijn de klachten gericht tegen het niet (volledig) toewijzen van cao-toeslagen en vakantiedagen.

*Conclusie A-G Drijber*

*Loon na herkwalificatie via artikel 7:618 BW?*

Voor zover het bestaan van een arbeidsovereenkomst in rechte wordt aangenomen, is het dan wel vaker de vraag op welk loon de werknemer recht heeft. Moet het overeengekomen zzp-uurtarief – dat in feite een ‘all-in beloning’ vormt – worden gehanteerd als brutoloon? En moet dat vervolgens worden vermeerderd met vakantiegeld, loon tijdens vakantie, eventuele cao-toeslagen, enzovoort? Dat hoeft niet zonder meer redelijk te zijn. Denkbaar is ook dat partijen weliswaar een zzp-tarief zijn overeengekomen, maar dat zij in het kader van de arbeidsovereenkomst geen loon hebben vastgesteld. In dat geval heeft de werknemer op grond van artikel 7:618 BW aanspraak op het loon dat ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor dergelijke arbeid gebruikelijk was (waartoe men te rade zou kunnen gaan bij de bedrijfstak-cao, als die er is). In deze procedure speelt dat geen rol meer: het hof gaat uit van een uurloon van € 29,50 bruto, gelijk aan het zzp-uurtarief, en dat alles is in cassatie niet bestreden.

Volgens de A-G is de uitleg van het hof dat werknemer niet onder de werkingssfeer van de cao-toeslagen viel, niet onbegrijpelijk. De vordering van uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen valt grotendeels samen met deze toeslagen en is dus evenmin onbegrijpelijk.

*Wettelijke verhoging nihil nu beide partijen de overeenkomst aanvankelijk als opdrachtovereenkomst hebben uitgevoerd*

Artikel 7:625 BW regelt de wettelijke verhoging van te laat betaald loon. Deze wettelijke verhoging is bedoeld als prikkel voor werkgevers om het loon tijdig te betalen. Zij is niet bedoeld om eventuele schade te vergoeden die de werknemer door de late betaling heeft geleden. Daarom kan daarnaast ook de wettelijke rente worden gevorderd. Het gaat hier om een poena privata, een civielrechtelijke boete. De laatste zin van artikel 7:625 lid 1 BW bevat een billijkheidsuitzondering: de rechter kan de verhoging beperken tot een zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen. Het gaat hier om een discretionaire matigingsbevoegdheid van de rechter. Het komt veel voor dat de wettelijke verhoging wordt gematigd. Daarbij kan de rechter de verhoging ook tot nihil matigen (zoals ook is gebeurd in de voorliggende zaak). In de praktijk is de rechter steeds meer de wettelijke verhoging naar billijkheid gaan begroten, in plaats van bij uitzondering de maximale verhoging te beperken. Men kan zich afvragen of die ontwikkeling past bij het uitgangspunt van een privaatrechtelijke boete en bij het zojuist genoemde doel van de wettelijke verhoging. Feit is wel dat de Hoge Raad geen strenge toets aanlegt: de cassatierechtspraak over artikel 7:625 BW is niet normstellend en de Hoge Raad stelt geen hoge motiveringseisen aan rechterlijke beslissingen tot matiging van de wettelijke verhoging.

Naar de mening van de A-G is er ook geen sprake van een ontoelaatbare verrassingsbeslissing. Y heeft matiging van de wettelijke verhoging tot nihil bepleit en heeft daartoe aangevoerd dat toekenning van de verhoging niet redelijk en billijk is, o.a. omdat X een veel hoger tarief als zzp'er in rekening heeft gebracht dan hij als werknemer zou hebben verdiend, en dat bij de beoordeling van het matigingsberoep alle omstandigheden van het geval moeten worden meegewogen. Gelet op het processuele debat had X er rekening mee te houden dat het hof de wettelijke verhoging zou matigen, mogelijk tot nihil. Tot slot heeft het hof de feitelijke basis

van zijn matigingsoordeel gevonden in het partijdebat, waarbij het hof met enige afstand naar het geschil kijkt en de omstandigheden van het geval weet te concretiseren. Van het ongeoorloofd bijbrengen van de feitelijke grondslag bij het gebruikmaken van de rechterlijke discretionaire bevoegdheid tot matiging van de wettelijke verhoging, is dan ook geen sprake.

#### *Oordeel*

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikking van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikking. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 27-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2026:500

**Zaaknummer:** 25/02576

**Rechters:** M.V. Polak, S.J. Schaafsma en A.E.B. ter Heide

**Wetsartikelen:** 7:618 BW en 7:625 BW

ANNOTATIE

## Opbouw van vakantiedagen tijdens slapende dienstverbanden: geldt de jurisprudentie van het Hof van Justitie ook voor Nederland?

*prof. mr. F.J.L. Pennings*

### 1 Inleiding

De kantonrechter Rotterdam heeft in haar uitspraak van 2 maart 2026 aangekondigd een prejudiciële vraag te stellen aan de Hoge Raad over het opbouwen van vakantiedagen tijdens een zgn. slapend dienstverband.[1] Ze constateert dat uitspraken van kantonrechters over dit onderwerp uiteenlopen, en vraagt aan de Hoge Raad om hierover duidelijkheid te verschaffen. Aangezien het inderdaad zo is dat de uitspraken van elkaar verschillen (zie par. 5), is het van harte toe te juichen dat deze vraag gesteld wordt.

### 2 De opbouw van vakantierechten volgens Europees en nationaal recht

De Nederlandse wet bepaalt dat vakantiedagen worden opgebouwd over dagen dat de werknemer loon ontvangt (art. 7:634 Burgerlijk Wetboek (BW)). Er zijn een aantal uitzonderingen op deze hoofdregel, zoals wanneer de werknemer ouderschapsverlof heeft (art. 7:635 BW). Tot 2011 werd in laatstgenoemd artikel ook geregeld dat tijdens ziekte (ook al werd geen loon doorbetaald), vakantierechten werden opgebouwd. Wel was de opbouw tijdens ziekte beperkt tot de laatste zes maanden van de ziekteperiode.[2]

De Nederlandse regeling werd gewijzigd toen het Hof van Justitie zich had gebogen over de opbouw van vakantiedagen bij ziekte in het *Schultz-Hoff*-arrest.[3] Het recht op vakantie is in het EU-kader gebaseerd op artikel 7 van de Arbeidstijdenrichtlijn. Dit artikel is echter zeer summier; het Hof baseerde zijn interpretatie daarom op het veronderstelde doel van het recht op vakantie en ook op het genoemd IAO-verdrag. Dit verdrag bepaalt in artikel 5 lid 4 dat vakantiedagen in sommige gevallen ook worden opgebouwd als niet gewerkt wordt, waaronder gedurende ziekteverlof. Het Hof sloot zich hierbij aan. Het oordeelde tevens dat opgebouwde vakantierechten niet vervallen als de werknemer niet in staat is geweest om vakantie op te nemen, ook niet als dat betekent dat de vakantiedagen moeten worden uitbetaald bij einde dienstverband. Daarbij overwoog het Hof ook dat men niet kan zeggen dat iemand die ziekteverlof heeft, tegelijkertijd vakantie opneemt: de rustperiode tijdens ziekte is immers bedoeld om te herstellen en het recht op vakantie is bedoeld om uit te rusten van de arbeid. Ter onderbouwing van zijn benadering onderstreept het Hof steeds dat het recht op

vakantie een belangrijk EU-recht is, dat de werknemer niet mag worden ontnomen.

Omdat uit het *Schultz-Hoff*-arrest volgt dat er geen beperking geldt voor de opbouw van vakantierechten tijdens ziekte, moest de Nederlandse wetgever artikel 7:635 BW wijzigen, want dit bevatte wel een beperkte opbouw, zoals al opgemerkt. De wetgever koppelde de opbouw van vakantiedagen voortaan aan dagen waarop recht op loon bestond. Enerzijds was dat een vereenvoudiging, zodat de bepaling van artikel 7:635 over ziekte kon vervallen; anderzijds werd daarmee een beperking in de opbouw aangebracht, aangezien op een gegeven moment het recht op loon tijdens ziekte eindigt.[4]

Het Hof van Justitie zelf heeft vervolgens zijn jurisprudentie ‘genuanceerd’ in *KHS-Schulte*, door in geval van opbouw *tijdens achtereenvolgende jaren van ziekte* wel toe te staan dat vakantierechten na een bepaalde termijn vervallen, ook al heeft betrokkene ze niet kunnen opnemen. [5] Het Hof vond een regeling (in een cao) acceptabel waarin rechten vervallen vijftien maanden na het jaar waarin ze verworven waren. Rechten worden dus wel opgebouwd tijdens ziekte, ook al duurt die heel lang, maar de oudere rechten kunnen vervallen.

Nederland heeft deze laatste jurisprudentie niet verwerkt in zijn vakantiewetgeving. Artikel 7:640a BW bepaalt dat de aanspraak op de wettelijke vakantiedagen vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken van de termijn van zes maanden. Artikel 7:642 BW bepaalt dat een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Als de werknemer niet zijn of haar vakantiedagen kon opnemen wegens ziekte, dan geldt de vijfjaarstermijn.

Aangezien de Arbeidstijdenrichtlijn geen nadere aanknopingspunten geeft voor de opbouw van vakantie als niet gewerkt wordt en ook IAO-verdrag 132 daar geen scherpe criteria voor heeft, heeft het Hof zijn jurisprudentie over de opbouw van vakantierechten in andere zaken dan ziekte zo veel mogelijk ontwikkeld op basis van zijn eerdere redenering waarom vakantieverlof en ziekteverlof niet samenlopen. Aangezien het doel van vakantie is om uit te rusten van werk, veronderstelt de opbouw van vakantie (buiten de uitdrukkelijke uitzondering van ziekte), dat er gewerkt is. Vandaar dat iemand die ouderschapsverlof geniet, tijdens die periode geen vakantierechten opbouwt, aangezien betrokkene niet werkt, aldus het Hof in het *Dicu*-arrest.[6] Overigens bepaalt de Nederlandse wet wel dat bij ouderschapsverlof vakantierechten worden opgebouwd; een lidstaat kan uiteraard wel royaler zijn dan het Hof.

Het Hof behandelt het recht op vergoeding voor niet-opgenomen vakantiedagen op dezelfde wijze als de opbouw en het kunnen opnemen van vakantiedagen. In *Schultz-Hoff* overwoog het Hof dat de Arbeidstijdenrichtlijn over deze vergoeding geen nadere bepalingen kent. Het recht op jaarlijkse vakantie en het recht op vergoeding worden door de Richtlijn als twee aspecten van één recht behandeld, aldus het Hof (r.o. 60). Vandaar dat de vergoeding berekend moet worden alsof het daadwerkelijk opgenomen vakantiedagen betreft.[7]

Strikt genomen kan het Hof zich hierbij niet in alle gevallen baseren op het doel van vakantie, namelijk dat vakantie bedoeld is om uit te rusten van werk, want langdurig arbeidsongeschikten zullen vaak na beëindiging van hun dienstverband niet meer aan het werk gaan en kunnen verlof genieten wanneer ze willen. Het Hof gaat niet expliciet in op de vraag hoe het zit met het doel van vakantie na einde dienstverband bij een volledig arbeidsongeschikte werknemer. Kennelijk is zijn benadering van de vergoeding voor niet-opgenomen vakantiedagen bedoeld om het recht op vakantie strikt te handhaven en mogen verworven rechten daarom niet vervallen. Vandaar dat ook in andere gevallen dan ziekte waarin de werkgever zich niet aan zijn verplichtingen heeft gehouden, vakantiedagen moeten worden uitbetaald, ook al gaat het over dertien jaar.[8] Uitzondering geldt enkel het al genoemde geval dat het te ver zou voeren om ook vakantierechten te blijven vergoeden indien deze zijn opgebouwd over een zeer lange periode zonder te werken (KHS-Schulte).

### 3 De kwestie van de slapende dienstverbanden

Nederland hanteert als uitgangspunt voor de opbouw van vakantiedagen dat recht op loon moet bestaan; artikel 7:635 BW kent wel uitzonderingen, zoals ouderschapsverlof, maar ziekte staat daar niet meer bij. Als een zieke werknemer niet langer recht op loon heeft (na twee jaar ziekte of, in geval van een loonsanctie, na drie jaar), bouwt hij of zij volgens de Nederlandse regeling dus geen vakantiedagen meer op. Maar hoe verhoudt zich dit tot de jurisprudentie van het Hof van Justitie? Dat is de vraag die tot verdeeldheid heeft geleid onder de kantonrechters en uiteindelijk tot de prejudiciële vraag van de kantonrechter Rotterdam aan de Hoge Raad.

In de Nederlandse discussie wordt gesproken over ‘slapende dienstverbanden’ en die lijken als een bijzonder fenomeen te worden gezien, zodat sommigen vinden dat de jurisprudentie van het Hof van Justitie hier niet zou opgaan.

De term ‘slapend dienstverband’ komt niet in de wet voor, maar is inmiddels wel een begrip geworden in het arbeidsrecht. Hiermee wordt de situatie bedoeld dat een arbeidsongeschikte werknemer niet langer recht op ontslagbescherming heeft en ook geen recht op loon.

In buitenlandse stelsels wordt de term ‘slapende dienstverbanden’ in zo’n situatie overigens niet gebruikt, want daar is het normaal dat de zieke werknemer geen loon ontvangt en geen of nauwelijks ontslagbescherming meer heeft. In de casusposities voor het Hof waarin sprake is van opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte (*Schultz-Hoff*, *KHS-Schulte*, enz.) is naar Nederlandse terminologie dan ook sprake van slapende dienstverbanden, en ging het ook daar om een lange ziekteperiode, zoals vijf jaar in *KHS-Schulte*.

Het Hof van Justitie verwijst echter noch naar de ontslagbescherming noch naar de aanwezigheid van de loondoorbetalingsplicht in zaken waar het ging over de opbouw van vakantierechten.

De situatie van een slapend dienstverband is dus niet anders dan die in de door het Hof beoordeelde zaken. We moeten het er dan ook voor houden dat volgens Europees arbeidsrecht

ook tijdens slapende dienstverbanden vakantiedagen worden opgebouwd.

#### **4 Hoe dan de jurisprudentie toe te passen, gelet op de tekst van artikel 7:634 BW?**

Maar hoe kunnen we dan de bepaling van het BW, die inhoudt dat voor de opbouw van vakantiedagen, loon de bepalende factor is, in overeenstemming brengen met de jurisprudentie van het Hof van Justitie?

Tot de jurisprudentie over artikel 31 lid 2 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (Handvest) was dit nog een lastige vraag. De nationale rechter moet weliswaar nationaal recht richtlijnconform interpreteren (inclusief de jurisprudentie daarover van het Hof), maar niet tegen de bedoeling van de wetgever in. Heeft de Nederlandse wetgever de bedoeling gehad om tegen EU-recht in te gaan? Volgens de jurisprudentie van het Hof mag men dat niet snel aannemen als dat niet expliciet door de wetgever gezegd is. Toch kan men hierover bij de Nederlandse regeling over opbouw bij ziekte aarzelen, omdat de wetgever ook uitgesproken heeft dat alleen een zieke werknemer die aan re-integratie-inspanningen meewerkt vakantierechten opbouwt (bij schorsing van loondoorbetaling bij onvoldoende inspanningen, zou er dan geen vakantie-opbouw zijn)[9] – een standpunt dat overigens wel lijnrecht ingaat tegen de jurisprudentie van het Hof.

De jurisprudentie over artikel 31 lid 2 Handvest maakt de onzekerheid over de mogelijkheid van richtlijnconforme interpretatie echter minder urgent. Dit artikel bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Het Hof van Justitie oordeelde dat, omdat deze bepaling zonder voorwaarden en voldoende nauwkeurig geformuleerd is, de daarbij corresponderende richtlijn bepaling (art. 7 Arbeidstijdenrichtlijn) kan worden ingeroepen om andersluidende bepalingen in nationale wetgeving terzijde te stellen, zie het *Max Planck*-arrest en het *Bauer en Broßonn*-arrest.[10] Artikel 7 Arbeidstijdenrichtlijn kan, omdat dit een uitwerking is van artikel 31 lid 2 Handvest, ook in horizontale relaties worden ingeroepen (tegen de werkgever dus).

Artikel 7:634 BW moet dus worden geïnterpreteerd in overeenstemming met de jurisprudentie van het Hof. Het Nederlandse uitgangspunt dat tijdens loonbetaling vakantierechten worden opgebouwd is wel geoorloofd, maar ook buiten de daarin genoemde situatie worden rechten op vakantiedagen opgebouwd als dat volgt uit de jurisprudentie van het Hof, dus ook in geval van ziekte als geen loon betaald wordt.

#### **5 De uiteenlopende uitspraken van kantonrechters**

Over de interpretatie van de jurisprudentie van het Hof van Justitie over de opbouw van vakantie bij ziekte en de consequenties voor de Nederlandse regeling is de literatuur eensluidend, behalve de annotatie van de kantonrechter Rotterdam die de vraag heeft gesteld aan de Hoge Raad.[11] Wel lopen de uitspraken van kantonrechters danig uiteen. De kantonrechter Rotterdam noemt in haar uitspraak waarin ze aankondigt een vraag te stellen aan de Hoge Raad een aantal uitspraken, waarvan ik de gepubliceerde hier zal bespreken.[12]

### 5.1 Uitspraken die de opbouw van vakantierechten tijdens slapende dienstverbanden aannemen

In 2024 overwoog de kantonrechter Gelderland dat ‘in de literatuur[13] terecht is opgemerkt dat artikel 7:634 BW in strijd is met artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG en rechtspraak van het Europese Hof van Justitie. Hoewel de Nederlandse rechter gehouden is tot richtlijnconforme interpretatie als het gaat om wettelijke bepalingen waarmee Europese richtlijnen zijn geïncorporeerd in de Nederlandse wetgeving, is dat hier onmogelijk. Artikel 7:634 BW biedt geen ruimte voor interpretatie. Het artikel is duidelijk, maar wel in strijd met de Europese richtlijn als hiervoor genoemd. Gelet op de tekst van artikel 7:634 BW en de wetsgeschiedenis bij dat artikel, valt een werknemer die in zijn derde ziektejaar zit niet onder het bereik van artikel 7:635 BW. Hier ligt een taak voor de wetgever.’[14]

De kantonrechter licht niet toe waarom richtlijnconforme interpretatie niet mogelijk is. Hierboven is al opgemerkt dat dit inderdaad een lastige kwestie is.[15]

In een annotatie bij deze uitspraak wees Dekker er echter op dat inmiddels jurisprudentie over artikel 31 lid 2 Handvest is geweest en dat deze de mogelijkheid biedt om, zo nodig, een Nederlandse bepaling terzijde te schuiven als die in strijd is met artikel 7 Arbeidstijdenrichtlijn.[16] In 2025 oordeelde de rechtbank Gelderland, met verwijzing naar de literatuur en de genoemde annotatie, dat artikel 31 lid 2 Handvest toelaat dat ingeval een nationale regeling niet op een zodanige manier kan worden uitgelegd dat zij verenigbaar is met dit Handvestartikel de nationale rechter, zo nodig, de nationale regeling die daarmee strijdig is buiten toepassing kan laten.[17]

Het is interessant om even naar de casus te kijken: het ging hier om een werknemer bij wie de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever was verlengd tot drie jaar omdat de laatste onvoldoende aan zijn re-integratieverplichtingen had voldaan (de loondoorbetalingsverplichting eindigde uiteindelijk op 1 maart 2024). De advocaat van de werknemer vroeg vervolgens om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, maar de werkgever weigerde dat, omdat hij geen transitievergoeding wilde betalen. Uiteindelijk ontbond de kantonrechter de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2025, en die datum is bepalend voor de berekening van de vakantiedagen. De werkgever had dus de extra kosten door zijn eigen koppigheid veroorzaakt en moest daar uiteindelijk voor betalen.

### 5.2 Uitspraken die de opbouw van vakantierechten tijdens slapende dienstverbanden niet aannemen

De kantonrechter Groningen is van oordeel dat bij een slapend dienstverband geen recht bestaat op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.[18] Ze verwijst wel naar de jurisprudentie van het Hof van Justitie, maar dan naar het *Dicu*-arrest, dat juist níet over ziekte gaat.[19]

Ze voert ten eerste aan dat artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn over ‘behoud van loon’ spreekt. In het geval van een slapend dienstverband bestaat geen recht op loon, dus kan er van behoud van loon geen sprake zijn.

Deze interpretatie wekt wel enige verbazing. Doet de – overvloedige – jurisprudentie van het Hof van Justitie over dit artikel er dan niet toe om het te interpreteren? In al die casusposities was immers geen sprake van ‘behoud van loon’?

Het doel van artikel 7 Arbeidstijdenrichtlijn is dat de werknemer een *betaalde* vakantie krijgt; het is immers ook denkbaar, en dat was ook het geval voordat het recht op betaald verlof werd ingevoerd, dat je wel verlof krijgt, maar op eigen kosten.

In de Nederlandse tekst van artikel 7 Arbeidstijdenrichtlijn en artikel 31 lid 2 Handvest staat inderdaad wel dat de werknemer het recht op loon tijdens vakantie behoudt, maar dat betekent niet dat men recht op loon moet hebben tot het opnemen van de vakantie. Anders zou in alle casusposities in de besproken arresten van het Hof van Justitie geen sprake zijn geweest van opbouw van vakantierechten.

‘Behoud van loon’ is op zich een goede vertaling van bijvoorbeeld de Engelse tekst, die spreekt van ‘paid holiday’; niet met elke vorm van betaling wordt immers aan artikel 7 voldaan, het gaat om het volledige loon. Maar je kunt uit ‘behoud van loon’ niet afleiden dat tijdens de opbouwperiode loon moet zijn betaald of dat tot het moment dat vakantie wordt opgenomen loon moet worden betaald.

Ook al zou men dat wel kunnen denken op basis van een strikt taalkundige interpretatie, met een dergelijke interpretatie kan uiteraard niet worden volstaan. Vergelijking met andere taalversies van de richtlijn en van het Handvest en met de jurisprudentie van het Hof weerleggen die interpretatie immers al heel snel.

Als tweede argument voert ze aan dat de insteek tijdens de loondoorbetalingsperiode is dat de werknemer weer aan het werk gaat en dan past de gelijkstelling van de arbeidsongeschikte werknemer met de werknemer die daadwerkelijk heeft gewerkt.

Daarbij sluit ze kennelijk aan bij het uitgangspunt van het door haar genoemde *Dicu*-arrest dat voor de opbouw van vakantie moet worden gewerkt. Maar dat uitgangspunt geldt nu juist niet bij zieke.

Het valt op dat de kantonrechter helemaal zelf aan de slag gaat om tot een interpretatie van de Arbeidstijdenrichtlijn te komen, zonder zich af te vragen hoe deze zich verhoudt tot de constante jurisprudentie van het Hof van Justitie. Bij ziekte wordt nu juist niet voor opbouw van vakantiedagen verlangd dat de werknemer werkt, zoals het Hof in *Schultz-Hoff* duidelijk heeft gemaakt en waar het sindsdien aan vast heeft gehouden. Een werknemer hoeft dus ook niet via re-integratieverplichtingen toch aan de eis te voldoen dat gewerkt is. In de zaken *Schultz-Hoff* of *Schulte-KHS* is in de verste verte niets te vinden dat op (een verplichting tot) re-integratieactiviteiten duidt.

Terwijl de kantonrechter wel aanvoert aan te sluiten bij de jurisprudentie van het Hof van Justitie, neemt ze dus het verkeerde arrest (*Dicu*), en volgt ze de jurisprudentie van het Hof in het geheel niet. De werknemer had wel de uitspraak van de rechtbank Gelderland van 2025

aangehaald, maar de kantonrechter bespreekt die niet, evenmin als de literatuur.

De andere uitspraak is die van de kantonrechter Dordrecht.[20] Deze overweegt expliciet bekend te zijn met de vaste rechtspraak van het Hof van Justitie over vakantierechten en verwijst hierbij naar de *Max Planck*- en *KHS-Schulte*-arresten. Ze voegt hier echter aan toe dat in de uitspraak *YH/GTC Dijon* het Hof onderkent dat er bijzondere omstandigheden kunnen zijn die een afwijking van het fundamentele recht op (jaarlijks betaald) verlof rechtvaardigen.[21]

De uitspraak waar de kantonrechter naar verwijst is echter een *beschikking* op grond van artikel 99 van het Reglement voor de procesvoering van het Hof. Op grond hiervan kan het Hof *'wanneer een gestelde prejudiciële vraag identiek is aan een vraag waarover het Hof reeds uitspraak heeft gedaan, wanneer het antwoord op een dergelijke vraag duidelijk uit de rechtspraak kan worden afgeleid of over het antwoord op een prejudiciële vraag redelijkerwijs geen twijfel kan bestaan'* een uitspraak doen zonder de volledige procedure te hoeven voeren (zie ook r.o. 14 van het arrest). De uitspraak *YH* is dan ook enkel in de originele taal van de beschikking te vinden; vertaling werd niet nodig gevonden. Het lijkt enigszins op een artikel 81 Wet op de rechterlijke organisatie-uitspraak van de Hoge Raad, maar de beschikking van het Hof is nog steeds een uitvoerige uiteenzetting van zijn jurisprudentie. Het is dan wel wat creatief om in deze uitspraak te lezen dat het Hof 'om' gaat.

Waar het Hof het in deze uitspraak heeft over bijzondere omstandigheden, gaat het om situaties die het al eerder heeft behandeld, in o.a. *KHS-Schulte*. Dat betreft de situatie dat een werknemer gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikt is. Omdat een onbeperkte cumulatie van vakantiedagen op basis van die achtereenvolgende ziekteperioden niet meer zou beantwoorden aan de doelstelling van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, vindt het Hof het geoorloofd dat er een beperking wordt gesteld aan de overdrachtstermijn van die rechten.[22] Een beperking van de vervaltermijn tot vijftien maanden na het kalenderjaar waarin de dagen verworven zijn is geoorloofd.

Dat is dus wel wat anders dan dat het Hof nu meent dat er bijzondere omstandigheden zijn die de opbouw van vakantiedagen beperken. Het verlangt de opbouw tijdens ziekte nog steeds, maar alleen oude rechten kunnen vervallen.

De kantonrechter grijpt echter bij de 'bijzondere omstandigheden' aan om hier geheel op eigen gezag invulling aan te geven. Die specifieke omstandigheden zijn immers, volgens de kantonrechter, dat na afloop van de 104 weken waarin loon is doorbetaald de werknemer geen re-integratieverplichtingen meer heeft. Daarmee verliest de recuperatiefunctie van de jaarlijkse vakantie zijn doel, want vakantiedagen zijn immers bedoeld om werknemers in staat te stellen om uit te rusten. Ook schrijft de kantonrechter dat het doel van het vakantieloon om werknemers tijdens hun vakantie in een economisch vergelijkbare positie te brengen, evenmin een rol speelt bij een slapend dienstverband. Een zieke werknemer die niet staat is te werken zal na 104 weken recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

In de jurisprudentie van het Hof is echter nergens terug te vinden dat er alleen

vakantierechten worden opgebouwd als een werknemer deelneemt aan re-integratie-activiteiten. Als deze redenering van de kantonrechter zou kloppen dan zou er ook in de *Schultz-Hoff*- en *KHS-Schulte*-zaken geen sprake zijn van opbouw van rechten.

In de *YH/Dijon*-zaak ging het nu juist om een werkneemster die tijdens haar ziekteverlof de bloemetjes buiten had gezet, hetgeen de Franse rechter op basis van het proces-verbaal van een gerechtsdeurwaarder had vastgesteld. Uit haar Facebook-account was namelijk gebleken dat ze tijdens haar ziekteverlof regelmatig op vakantie ging en ook een paar keer een restaurant bezocht. De Franse rechter was van oordeel dat zij genoot van rust en van vrije tijd en recreatie. Hij vroeg het Hof of, als er sprake is van ziekteverlof terwijl er geen beperkingen gelden ten aanzien van de activiteiten van de werknemer, het opgebouwde recht op vakantie kan vervallen.

Het Hof van Justitie herhaalt vervolgens eenvoudigweg zijn jurisprudentie: ondanks de vrijheid die de werkneemster had, verschilt het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van het doel van het recht op ziekteverlof; haar vakantiedagen kunnen dus niet worden verminderd. Dat re-integratie een voorwaarde is voor opbouw van vakantiedagen is dus volstrekt niet te rijmen met deze uitspraak.

De kantonrechter vermeldt niet de literatuur over de Europeesrechtelijke jurisprudentie over het recht op vakantie of andersluidende uitspraken van collega's. Ook bespreekt ze niet welke problemen er zouden zijn als wél werd geaccepteerd dat tijdens slapende dienstverbanden vakantiedagen worden opgebouwd.

## **6 Is de opbouw van vakantiedagen tijdens slapende dienstverbanden werkelijk problematisch?**

In de annotatie bij de uitspraak van de rechtbank Gelderland van 2025 geeft Frikkee een aantal argumenten waarom het problematisch is dat tijdens slapende dienstverbanden vakantiedagen worden opgebouwd.[23] Daarmee biedt deze annotatie een waardevolle inblik in argumenten die er zouden kunnen zijn om aan het Hof van Justitie voor te leggen om zijn jurisprudentie bij te stellen.

Ze schrijft dat het oordeel dat een werknemer tijdens een slapend dienstverband nog vakantiedagen zou kunnen opbouwen leidt tot een extra financiële belasting voor werkgevers. Er is immers al sprake van twee jaar loondoorbetaling, of zelfs drie jaar bij een loonsanctie. Ook de kosten voor re-integratie zijn hoog. Voorts kan een werknemer er belang bij hebben om een slapend dienstverband aan te houden, zoals voor pensioenopbouw.

Het lijkt me echter niet dat deze argumenten echt het Hof van Justitie ervan kunnen overtuigen dat er bijzondere omstandigheden zijn waarin geen vakantierechten worden opgebouwd of waarin rechten kunnen vervallen. De vakantiedagen waar we het hier over hebben, worden immers opgebouwd als de ontslagbescherming al verlopen is, dus na de loondoorbetaling. De werkgever kan die kosten eenvoudig voorkomen door gebruik te maken van het ontslagrecht. In de zaak van de rechtbank Gelderland van 2025 weigerde de

werkgever, zoals we zagen, om in te gaan op het voorstel tot ontbinding dat door de werknemer was gedaan. Zijn koppigheid om geen transitievergoeding te willen betalen pakte daarmee slecht uit.

In de zaak van de kantonrechter Rotterdam had de werkgever het dienstverband ook niet op tijd opgezegd. Vervolgens betoogde hij dat de dienstbetrekking inmiddels met terugwerkende kracht was opgezegd; hij wilde daarmee de transitievergoeding ontlopen.[24] Daar stak de kantonrechter terecht een stokje voor; ook bij slapende dienstverbanden moet het ontslagrecht worden gerespecteerd. Ook deze werkgever moest bloeden voor zijn slimme poging om de transitievergoeding te ontlopen.

Werkgevers kunnen de opbouw van vakantierechten tijdens een slapend dienstverband dus eenvoudig voorkomen door tijdig en adequaat gebruik te maken van het ontslagrecht. Als ze dat niet doen dan ligt daar een oneigenlijke bedoeling achter.

Ten tweede zal het Hof opmerken dat Nederland geen adequaat gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om (tijdens ziekte) opgebouwde vakantiedagen te laten vervallen. Zoals we zagen, kan volgens de Nederlandse regeling nog een beroep op vakantiedagen worden gedaan tot vijf jaar na het verwerven ervan, en dat geldt ook bij de wettelijke dagen bij ziekte als die niet kunnen worden opgenomen. De periode van vijftien maanden die het Hof geaccepteerd heeft, is weliswaar lang, maar toch korter en kan soms nuttig zijn. Zoals we zagen in de zaak van de rechtbank Gelderland van 2025 kunnen er immers situaties zijn waarin vakantiedagen worden opgebouwd in een periode van ziekte die meer dan vier jaar bedraagt. Van die mogelijkheid kan gebruik worden gemaakt in een situatie dat een slapend dienstverband verlengd wordt in verband met de belangen van de werknemer.

Als de wetgever de kwestie niet anders wil regelen, dan kunnen werkgevers (en eventueel co-partijen) ook nu al maatregelen treffen. Artikel 640a BW kent een (weliswaar te korte) vervaltermijn bij wettelijke vakantiedagen in geval van ziekte, maar die kan worden verlengd bij overeenkomst ten gunste van de werknemer. Er lijkt me niets op tegen om dat 'ten gunste van' te gebruiken door enerzijds de termijn aan te houden van vijftien maanden die het Hof heeft gehanteerd, maar anderzijds ook te bepalen dat wettelijke dagen dan vervallen zelfs al heeft de werknemer ze niet kunnen opnemen.

Ten derde kan worden opgemerkt dat de wetgever bedoeld heeft om met de regeling van de loondoorbetaling van ziekte de rechtspositie van werknemers niet te verslechteren ten opzichte van de situatie dat ze een Ziektewetuitkering kregen. De kosten voor de werkgever kunnen dus geen reden zijn om de opbouw van vakantierechten te verminderen. Als de wetgever hier wel een probleem ziet, dan kan hij dat zelf oplossen door de regeling over de loondoorbetaling en over de transitievergoeding aan te passen. Dus ook van dit argument zal het Hof van Justitie waarschijnlijk niet onder de indruk zijn.

## 7 Tot slot

De lezer zal zich wellicht afvragen: waarom maak je je zo sterk voor het verwerven van

vakantierechten tijdens een slapend dienstverband? Deze werknemers gaan toch uit dienst en, als ze nog tot vakantie in staat zijn, dan kunnen ze dat toch prima, want ze hoeven toch niet meer te werken.

Afgezien van de situaties die zich nog wel kunnen voordoen waarin een werknemer die arbeidsongeschikt uit dienst is gegaan en toch nog in staat is te gaan werken in een nieuwe baan en dan op gegeven moment vakantie zal willen kunnen opnemen terwijl hij nog niet voldoende opgebouwd heeft, gaat het mij vooral om de principiële kant van de zaak.

Het Europese en nationale recht behoren tot dezelfde rechtsorde, zodat het van belang is om de jurisprudentie van het Hof steeds nauw te volgen, zeker bij nationale wetgeving die een richtlijn implementeert. De jurisprudentie van het Hof is dus niet zomaar een mening, maar behoort tot onze rechtsorde.

Een rechter is hieraan gebonden en er zijn zelfs voorbeelden van infractieprocedures tegen Nederland omdat de rechter het Europese recht niet juist toepaste.[25] Nu heeft de Europese Commissie natuurlijk wel wat anders aan haar hoofd dan een zaak aan te spannen over elke rechterlijke uitspraak die volgens haar niet conform Europees recht is. Toch blijft ook als dergelijke actie uitblijft naleving van Europees recht essentieel. Als dat niet gebeurt, leidt dit immers tot rechtsonzekerheid en rechtsongelijkheid, tussen bijvoorbeeld de werknemer die in Nijmegen een kantonrechter aantreft of die in Dordrecht zijn recht moet halen. Hoger beroep is weliswaar mogelijk, maar tot dusver is het niet zover gekomen, zoals de kantonrechter Rotterdam vaststelt. Voor de betreffende werknemers is dat immers een hele stap.

De noodzaak om bij nationaal recht ook het Europese arbeidsrecht in beschouwing te nemen neemt voorts alleen maar toe. Bijvoorbeeld: in een recente publicatie hebben we laten zien dat recente richtlijnen de noodzaak tot richtlijnconforme interpretatie al ingebouwd hebben.[26] Ze verwijzen namelijk expliciet naar jurisprudentie van het Hof van Justitie over het werknemersbegrip, terwijl die bepaling niet als zodanig geïmplementeerd is in de betreffende richtlijnen (Platformwerk, Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en Adequate minimumlonen). De kantonrechter zal dus steeds vaker moeten schaken op twee borden tegelijk; dat kan ook betekenen dat deze af moet wijken van de letterlijke tekst van Nederlands arbeidsrecht. Dat voelt wellicht niet vertrouwd aan, maar is onvermijdelijk.

Nu kan het natuurlijk zijn dat een rechter het niet eens is met de jurisprudentie van het Hof. Ook ik heb in mijn artikel in *Arbeidsrechtelijke Annotaties*[27] kritische opmerkingen geplaatst bij de jurisprudentie van het Hof over vakantie.

Maar een rechter die het niet eens is met jurisprudentie van de Hoge Raad, bijvoorbeeld over de vraag of wel een transitievergoeding moet worden betaald na twee jaar ziekte, schuift deze niet zomaar terzijde. Tegen die transitievergoeding valt best wat tegen in te brengen: de werkgever heeft immers, als het goed is, zich al flink ingespannen om de zieke werknemer aan het werk te krijgen en er ook kosten voor gemaakt. Ook kan het doel van een transitievergoeding, namelijk de werknemer te helpen om naar een andere baan over te gaan, vaak niet meer gehaald worden bij een volledig arbeidsongeschikte werknemer. Toch weigert

de kantonrechter de transitievergoeding niet met de redenering dat het doel niet meer behaald kan worden.

In zo'n geval kunnen wel prejudiciële vragen gesteld worden aan de Hoge Raad en kan men, als niet te verwachten valt dat die 'om' gaat, altijd nog in de pen klimmen om de wetgever te bewegen tot aanpassingen.[28] De jurisprudentie van het Hof van Justitie dient op dezelfde manier te worden benaderd.

Een rechter kan aan het Hof voorleggen dat hij of zij vindt dat aanpassing nodig is van de jurisprudentie. Zoals we in *KHS-Schulte* hebben gezien, gaat het Hof daar inderdaad op in indien het dat nodig vindt. Ongewenste effecten of eventueel strijd met andere bepalingen van EU-recht of strijd met een bepaling van het Handvest kunnen hierbij ingeroepen worden.

Wat dat betreft is het jammer dat de minister niet ingegaan is op de uitnodiging die besloten lag in de Kamervragen van Kamerlid Patijn van 10 september 2025 naar aanleiding van de uitspraak van de rechtbank Gelderland van 2025.[29] De minister schrijft dat uit *Schultz-Hoff* volgt dat 'volgens het Europese Hof van Justitie de werknemer vooraf werk (moet hebben) verricht die de toekenning van vakantie rechtvaardigt. De rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon worden in beginsel berekend op basis van de tijdvakken van daadwerkelijke arbeid die krachtens de arbeidsovereenkomst zijn vervuld'.

Zoals we hebben gezien in paragraaf 2 heeft het Hof nu juist gezegd dat bij ziekte een uitzondering geldt dat men moet werken om vakantierechten op te bouwen, dus ook de minister geeft een eigen invulling aan de jurisprudentie. Ze wil geen maatregelen nemen om het probleem op te lossen en dat is jammer.

Het initiatief van de kantonrechter Rotterdam om weer eenheid te krijgen op dit terrein is daarom heel zinvol, want het is onwenselijk dat er zulke grote verschillen bestaan bij de doorwerking van Europees recht. Misschien kan de Hoge Raad de minister op andere gedachten brengen.

*Prof. mr. F.J.L. (Frans) Pennings is emeritus hoogleraar aan de Universiteit Utrecht*

[1] Rb. Rotterdam 2 maart 2026, ECLI:NL:RBROT:2026:2021, zie ook AR Updates 2026-0321 (aankondiging vraag). De vraag is gesteld in de beschikking van 17 maart 2026, ECLI:NL:RBROT:2026:2603.

[2] In mijn artikel in *Arbeidsrechtelijke Annotaties* heb ik laten zien dat dit uitgangspunt (namelijk wel opbouw tijdens ziekte, maar met een beperking in tijd) correspondeert met Verdrag 132 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en met name met de daarbij behorende Aanbeveling; F. Pennings, 'De invloed van IAO-beginselen op de ontwikkeling van het vakantierecht', *ArA* 2025/3, p. 68 e.v.

[3] HvJ EG 20 januari 2009, zaak C-350/06, ECLI:EU:C:2009:18 (*Schultz-Hoff*).

- [4] Wet van 26 mei 2011, *Stb.* 2011, 318.
- [5] HvJ EU 22 november 2011, zaak C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761 (*KHS-Schulte*).
- [6] HvJ EU 4 oktober 2018, zaak C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799 (*Dicu*).
- [7] Zie ook HvJ EU 20 juli 2016, zaak C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576 (*Maschek*).
- [8] HvJ EU 29 november 2011, zaak C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914 (*King*).
- [9] *Kamerstukken II* 2009/10, 32465.
- [10] HvJ EU 6 november 2018, zaak C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874 (*Max Planck*) en HvJ EU 6 november 2018, gevoegde zaken C-569/16 en C-560/16, ECLI:EU:C:2018:871 (*Bauer en Broßonn*).
- [11] J.R. Vos, 'Op reis met vakantiewetgeving: het Handvest biedt nieuw uitzicht', *ArA* 2019, nr. 2, p. 50-80; W. Bouwens, 'Vakantie en Ziekte', *Ars Aequi* 2012, p. 385 e.v.; Q. van Vliet, 'Geen arbeid, geen loon en tóch vakantie', *Arbeidsrecht* 2024/28; S.S.M. Peters, 'Zieke werknemer (artikel 7:635, lid 1 sub d BW)', in: S.S.M. Peters (red.), *Arbeidsoverkomst* (online/losbladig), Deventer: Kluwer; F.M. Dekker, 'Opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte', *TRA* 2024/82. Anders C. Frikkee, 'Slapend dienstverband: alle dagen vakantie!', *TRA* 2025/96.
- [12] Na inlevering van deze annotatie is nog gepubliceerd Rb. Midden-Nederland 18 februari 2026, ECLI:NL:RBMNE:2026:688.
- [13] De kantonrechter verwijst naar de publicatie van Van Vliet, zie noot 11.
- [14] Rb. Gelderland 5 juni 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:3780.
- [15] Zie uitvoerig M. Brenncke, 'Hybrid Methodology for the EU principle of Consistent interpretation', *State Law Review* 2018, nr. 2, 2018, p. 134-154.
- [16] F.M. Dekker, 'Opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte', *TRA* 2024/82.
- [17] Rb. Gelderland 12 augustus 2025, ECLI:NL:RBGEL:2025:7054.
- [18] Rb. Noord-Nederland 19 december 2025, ECLI:NL:RBNNE:2025:5517.
- [19] HvJ EU 4 oktober 2018, zaak C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799 (*Dicu*), r.o. 2.
- [20] Rb. Rotterdam 5 februari 2026, ECLI:NL:RBROT:2026:1215.
- [21] HvJ 15 juli 2025, zaak C-37/25, ECLI:NL:EU:C:2025:586 (*YH/GTC Dijon*).
- [22] HvJ EU 22 september 2022, gevoegde zaken, C-518/20 en C-727/20, ECLI:EU:C:2022:707 (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*).
- [23] C. Frikkee, 'Slapend dienstverband: alle dagen vakantie!', *TRA* 2025/96.

[24] Dat moet immers binnen drie maanden na beëindiging van het dienstverband gebeuren, art. 7:686a lid 4 aanhef en onder b BW.

[25] HvJ EG 6 november 2003, zaak C-311/01, *Jur.* 2003, p. I-3103, ECLI:EU:C:2003:598 (*Commissie/Nederland*).

[26] F. Pennings & S. Peters, 'De ontwikkeling van het Europese arbeidsrecht: Van ondergeschoven kind naar volwaardig gezinslid?', *NJB* 2026(3), p. 190-199.

[27] Zie noot 2.

[28] Bijv. over de transitievergoedingen, C.J. Frikkee & E. Verhulp, 'Slapende dienstverbanden na het Hoofdlijnenakkoord 2024', *ArbeidsRecht* 2025/2, p. 22-25.

[29] *Aanhangsel Handelingen II* 2025/26, nr. 238.

## RECHTSPRAAK

***Kort geding: zowel werkgever als X wordt, op basis van ketenaansprakelijkheid (art. 7:616a BW), veroordeeld tot betaling van loon.****Feiten*

Werknemer had sinds 10 oktober 2018 een arbeidsovereenkomst met X. Op de arbeidsovereenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst in het Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf (hierna: cao Schoonmaak) van toepassing. Werknemer verrichtte de schoonmaakwerkzaamheden bij Inlener. Inlener heeft per 1 september 2024 de schoonmaakovereenkomst met X opgezegd. De schoonmaakwerkzaamheden bij Inlener zijn daarna overgenomen door Overnemer. Werknemer heeft met ingang van 1 december 2024 een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (dezelfde functie en dezelfde locatie) gesloten met werkgever. Volgens werknemer heeft hij nog even gewerkt bij Inlener, maar werd hem in maart 2025 de toegang tot de schoonmaakwerkzaamheden bij Inlener ontzegd. Werknemer heeft zich beschikbaar gehouden voor de bedongen arbeid maar geen loon ontvangen sinds 1 januari 2025. Hij wil dat het (achterstallige) loon en vakantietoeslag wordt betaald vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Verder wil hij (onder meer) de loonspecificaties ontvangen en dat hij weer wordt aangemeld bij Pensioenfonds Schoonmaak.

*Oordeel*

Tegen de niet verschenen gedaagden wordt verstek verleend. De rechter kan desondanks in gemotiveerde spoedeisende gevallen voorlopige of bewarende maatregelen bevelen (art. 22 lid 3 EU-betekenningsverordening). Dat doet zich hier voor. Werknemer heeft een spoedeisend belang bij een beslissing op zijn vordering. In het kader van het kort geding met beperkte bewijsmogelijkheden kan niet worden vastgesteld dat Overnemer in deze is aan te merken als de formeel werkgever van werknemer. De primaire vordering tegen Inlener hangt samen met de vordering tegen Overnemer. Omdat vooralsnog onvoldoende aannemelijk is geworden dat Overnemer formeel werkgever is van werknemer, houdt ook de vordering tegen Inlener geen stand. Het staat wel voldoende vast dat werknemer met werkgever een arbeidsovereenkomst heeft en dat werkgever is aan te merken als werkgever.

De vorderingen jegens werkgever worden (grotendeels) toegewezen. Werknemer heeft verder onweersproken gesteld dat Overnemer aansprakelijk is voor betaling van loon op basis van ketenaansprakelijkheid (art. 7:616a BW). De arbeid werd immers verricht in dienst van werkgever ter uitvoering van een overeenkomst van opdracht van Overnemer. Overnemer zal

gelet daarop hoofdelijk worden veroordeeld het loon inclusief vakantiegeld te betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 18-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:15745

**Zaaknummer:** 11842769 VV EXPL 25-487

**Rechters:** J.J. Willemsen

**Advocaten:** J.M.P. Franx

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 7:616a BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst van beveiligger wordt afgewezen. Geen voldoende grond voor verwijtbaar handelen. Wel sprake van verstoring. Terugkeer in eigen functie niet mogelijk, maar werkgeefster heeft onvoldoende gedaan aan herplaatsing.****Feiten*

Werkgeefster is een groot academisch ziekenhuis met circa 19.500 medewerkers, waar patiëntenzorg, onderzoek en onderwijs worden gecombineerd. Werknemer is sinds 1 juli 2002 in dienst als beveiligger. Vanaf 2016 doen zich met regelmaat incidenten voor rondom het functioneren van werknemer, met name op het gebied van communicatie, het volgen van instructies en samenwerking met leidinggevenden. In meerdere gesprekken wordt werknemer aangesproken op zijn manier van communiceren, het niet volgen van de juiste lijnen binnen de organisatie en het creëren van onrust door het delen van vragen of zorgen zonder afstemming. Ook wordt benadrukt dat hij zich moet richten op zijn eigen werkzaamheden en afspraken moet nakomen. In november 2017 krijgt werknemer een disciplinaire maatregel opgelegd wegens ernstig plichtsverzuim, bestaande uit het buiten een beveiligde omgeving plaatsen van gevoelige documenten en het niet informeren van zijn leidinggevende. In de jaren daarna blijven aandachtspunten bestaan, onder meer omdat werknemer gesprekken zonder medeweten van leidinggevenden opneemt, structureel de hiërarchische lijn niet volgt en defensief reageert op feedback. Een aangeboden communicatiecursus volgt hij niet. In 2019 wordt een verbetertraject gestart, dat in 2020 positief wordt afgerond. Ook wordt in dat jaar in een beoordeling gesproken van een “prettige en professionele collega”. Desondanks blijven zich incidenten voordoen. Zo volgen klachten van collega’s en derden over zijn houding en communicatie, is hij in 2022 tijdens een dienst onbereikbaar en weigert hij in 2023 een instructie om gegevens aan de politie te verstrekken, waarbij hij de kwestie voorlegt aan de Ombudsman die hem in het ongelijk stelt. In mei 2023 filmt werknemer een incident en deelt deze beelden met collega’s, waarna hij een maand wordt geschorst wegens onder meer het zonder toestemming filmen van patiënten en het creëren van een onveilige situatie. Kort daarna meldt hij zich ziek. Tijdens de re-integratie ontstaan opnieuw problemen. Werknemer weigert aanvankelijk gesprekken met zijn leidinggevende, mediation leidt niet tot verbetering en re-integratiewerkzaamheden worden voortijdig beëindigd omdat werknemer blijft discussiëren over de uitvoering daarvan. In 2025 wordt geprobeerd afspraken te maken over werkherleving, maar dit loopt vast, onder meer omdat werknemer blijft vasthouden aan het opnemen van gesprekken zonder toestemming. Werkgeefster concludeert daarop dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet mogelijk is en start een ontbindingsprocedure.

Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Zij stelt dat werknemer structureel instructies negeert, zich niet als goed werknemer gedraagt en dat zijn houding samenwerking onmogelijk maakt. Werknemer erkent dat zijn communicatie niet altijd even handig is geweest, maar betwist dat er sprake is van zodanig verwijtbaar handelen dat ontbinding gerechtvaardigd is.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat de aangevoerde gedragingen geen ontbinding op de e-grond rechtvaardigen. Daarbij is van belang dat veel incidenten zich in het verleden hebben voorgedaan en dat het functioneren van werknemer in beoordelingen tot en met 2020 ook positief is beoordeeld. Hoewel werknemer op zijn gedrag is aangesproken, heeft dit niet geleid tot een structurele en duidelijke verbeteraanpak. Tegen die achtergrond hoefde werknemer niet te begrijpen dat deze gedragingen uiteindelijk tot beëindiging van het dienstverband zouden leiden. Het heimelijk opnemen van gesprekken is weliswaar verwijtbaar, maar op zichzelf onvoldoende voor ontbinding. Wel stelt de kantonrechter vast dat er sprake is van een duurzaam verstoorte arbeidsverhouding. De communicatie tussen werknemer en leidinggevenden verloopt al jarenlang moeizaam, pogingen tot verbetering, waaronder mediation, zijn mislukt en het onderlinge vertrouwen ontbreekt. Ook het blijven opnemen van gesprekken zonder toestemming draagt bij aan dit gebrek aan vertrouwen. Terugkeer in de functie van beveiligers wordt daarom niet meer mogelijk geacht. Desondanks wordt het ontbindingsverzoek afgewezen, omdat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar herplaatsingsverplichting. Van een organisatie van deze omvang mocht worden verwacht dat serieus wordt onderzocht of werknemer binnen een andere afdeling of functie kan worden herplaatst, al dan niet met scholing. Werkgeefster heeft dit onvoldoende gedaan en heeft ook geen gezamenlijke inventarisatie gemaakt van de mogelijkheden. De arbeidsovereenkomst wordt daarom niet ontbonden. Werkgeefster wordt als grotendeels in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:1183

**Zaaknummer:** 11957108 \ LE VERZ 25-73

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** M.H. Stekelenburg en E.W. Heespelink

**Wetsartikelen:** 7:670b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 1 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer wegens herhaaldelijk niet integer handelen en onvoldoende aanwezigheid tijdens werktijd.****Feiten*

Werknemer is sinds 26 juli 2021 in dienst bij het bestuur van het zelfstandig bestuursorgaan van het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (hierna: COA) als medewerker amv-opvang, aanvankelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en sinds 1 december 2022 voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst zijn de cao Sociaal Werk en diverse interne regelingen van toepassing, waaronder de Gedragscode integriteit. Deze gedragscode bepaalt onder meer dat werknemers geen privérelaties of financiële transacties met bewoners mogen aangaan en geen ondersteuning in de privésfeer mogen bieden. Werknemer heeft gedurende zijn dienstverband meerdere waarschuwingen ontvangen. In februari en oktober 2024 is hij gewaarschuwd voor het (op afbetaling) verkopen van een fiets aan een jongere, hetgeen in strijd is met de gedragscode. In oktober 2024 is daarnaast geconstateerd dat hij de locatie had verlaten voor een gesprek en deze tijd als gewerkt had geregistreerd. In november 2024 volgde een waarschuwing voor het slapen tijdens een waakdienst. Verder beschikte werknemer niet over de voor zijn functie vereiste SKJ-registratie. Hoewel hij een EVC-traject was gestart om deze registratie te behalen, heeft hij dit traject niet afgerond. Het COA was hiervan op de hoogte, maar heeft hier lange tijd niet actief op gecontroleerd. Op 11 juli 2025 heeft het COA werknemer, ondanks de bestaande aandachtspunten, een alternatieve functie aangeboden met een lager salaris, gekoppeld aan beëindiging van het dienstverband op termijn. Werknemer heeft dit voorstel niet geaccepteerd. Kort daarna, op 15 september 2025, is werknemer vrijgesteld van werk in verband met een onderzoek naar mogelijk frauduleus handelen, waaronder het onjuist registreren van uren op 29 augustus 2025. In dezelfde periode is gebleken dat werknemer zich op LinkedIn had uitgelaten over de kwestie Israël-Gaza. Daarnaast wordt hem verweten dat hij tijdens werktijd niet aanwezig was bij jongeren maar in de moestuin werkte en dat hij voedsel bestemd voor jongeren heeft genuttigd.

Het COA verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op de cumulatiegrond. Volgens het COA heeft werknemer herhaaldelijk niet integer gehandeld en ontbreekt het hem aan lerend vermogen. Werknemer betwist dat er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen en stelt dat de verwijten grotendeels onterecht of onvoldoende zwaarwegend zijn. Hij verzoekt afwijzing van het ontbindingsverzoek. Voor het geval toch wordt ontbonden, maakt hij aanspraak op vergoedingen. Daarnaast vordert hij betaling van

achterstallige onregelmatigheidstoeslag en herstel van zijn vakantiesaldo.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een redelijke grond voor ontbinding. Het verwijt dat werknemer bij indiensttreding onjuiste informatie heeft verstrekt over zijn opleiding wordt verworpen, omdat niet is gebleken dat er sprake is geweest van misleiding. Ten aanzien van de ontbrekende SKJ-registratie oordeelt de kantonrechter dat werknemer weliswaar niet proactief heeft gemeld dat hij deze niet had behaald, maar dat het COA zelf ook nalatig is geweest door hier jarenlang niet op te controleren, terwijl dit een vereiste was voor de functie. De overige verweten gedragingen worden door de kantonrechter in onderlinge samenhang beoordeeld. Daarbij wordt van belang geacht dat het COA op 11 juli 2025, ondanks de toen al bekende feiten, nog een alternatieve functie aan werknemer heeft aangeboden. Dit duidt erop dat deze feiten op dat moment niet als voldoende ernstig werden beschouwd. De gedragingen die zich daarna hebben voorgedaan, zoals het vermeend onjuist registreren van uren, het niet aanwezig zijn bij jongeren en de LinkedIn-post, zijn – ook in samenhang met eerdere gedragingen – onvoldoende zwaarwegend om ontbinding te rechtvaardigen. Hoewel werknemer op onderdelen een verwijt kan worden gemaakt, is er geen sprake van zodanig verwijtbaar handelen dat ontbinding gerechtvaardigd is. Ook van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is geen sprake, mede gelet op het eerdere aanbod van het COA. De cumulatiegrond slaagt evenmin. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen. De kantonrechter wijst wel de vordering tot betaling van de onregelmatigheidstoeslag toe, evenals de wettelijke verhoging en rente over reeds vervallen termijnen. Daarnaast wordt verklaard dat het COA ten onrechte vakantiedagen en vitaliteitsbudget heeft afgeschreven. Het COA wordt veroordeeld in de proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 09-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:1664

**Zaaknummer:** 11983786 \ HA VERZ 25-180

**Rechters:** L.J.P. Lambooij

**Advocaten:** C.M.A. Mertens en H.J. de Wit

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

## RECHTSPRAAK

***Werknemer is op non-actief gesteld. Het gerechtshof heeft in kort geding geoordeeld dat werknemer weer te werk gesteld moet worden. Werknemer vordert nu schadevergoeding wegens de op non-actiefstelling.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2005 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Prothya Biosolutions Netherlands B.V. (hierna: Prothya) en was sinds 1 februari 2016 werkzaam als teamleider productie. In oktober 2021 meldde een schoonmaakster klachten over een medewerker. Werknemer heeft naar aanleiding daarvan op eigen initiatief een gesprek gevoerd met de betrokkenen en nadien verzocht om overplaatsing van de schoonmaakster. In december 2021 heeft de schoonmaakster bij haar leidinggevende melding gemaakt van ongewenst gedrag. Kort daarna heeft werknemer verslagen van eerdere gesprekken gedeeld met leidinggevendenden. Op 23 december 2021 heeft Prothya werknemer met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld, omdat het vermoeden bestond dat hij “op zeer incorrecte en ongepaste wijze heeft gehandeld” en zich niet aan de geldende gedragsregels had gehouden. Dit vond plaats in het kader van een onderzoek door een bedrijfsrecherchebureau. Uit dat onderzoek kwam naar voren dat de betrokken medewerker zich schuldig had gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag en dat werknemer de klacht niet direct had geëscaleerd en het probleem zelf had willen oplossen. Ook waren er aanwijzingen dat werknemer zich onprofessioneel had uitgelaten en mogelijk te nauw betrokken was bij de kwestie. Werknemer werd vervolgens overgeplaatst naar een andere functie. In een eerdere kortgedingprocedure werd zijn vordering tot wedertewerkstelling afgewezen, maar in hoger beroep werd deze alsnog toegewezen en moest hij worden teruggeplaatst in zijn eigen functie. Nadien heeft werknemer een verklaring overgelegd van de schoonmaakster waarin zij stelde dat zij haar eerdere verklaringen onder druk had aangedikt.

Werknemer vordert onder meer dat Prothya hem schriftelijk rehabiliteert binnen de organisatie, dat voor recht wordt verklaard dat Prothya aansprakelijk is en dat zij schadevergoeding betaalt. Aan deze vorderingen legt hij ten grondslag dat de op non-actiefstelling diepe sporen heeft achtergelaten en dat deze onterecht was, zodat Prothya in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap. Volgens werknemer berustte de maatregel in belangrijke mate op onjuiste verklaringen van de schoonmaakster, die onder druk van een leidinggevende zouden zijn afgelegd. Prothya heeft gemotiveerd verweer gevoerd en zich op het standpunt gesteld dat zij destijds voldoende zwaarwegende redenen had om werknemer

op non-actief te stellen, met name vanwege het lopende onderzoek en de vrees dat werknemer dit onderzoek zou kunnen beïnvloeden.

### *Oordeel*

De kantonrechter stelt voorop dat de rechtmatigheid van een op non-actiefstelling moet worden beoordeeld aan de hand van de eisen van goed werkgeverschap en dat daarvoor een voldoende zwaarwegende grond vereist is. Daarbij is beslissend of de werkgever op het moment van de maatregel over voldoende aanleiding beschikte. Ten aanzien van de stelling dat de schoonmaakster onder druk onjuiste verklaringen heeft afgelegd, oordeelt de kantonrechter dat werknemer dit onvoldoende heeft onderbouwd. De latere verklaring van de schoonmaakster is volgens de kantonrechter niet toereikend, mede omdat deze vragen oproept over de totstandkoming en de wijze waarop werknemer deze heeft verkregen. Verder oordeelt de kantonrechter dat Prothya ten tijde van de beslissing in redelijkheid voldoende aanleiding had om werknemer op non-actief te stellen. Daarbij is van belang dat tijdens het onderzoek vragen rezen over de rol van werknemer bij de afhandeling van de melding, dat er signalen waren dat hij mogelijk op de hoogte was van het onderzoek en dat er aanwijzingen bestonden voor een nauwe band met de betrokken medewerker. Tegen deze achtergrond mocht Prothya vrezen voor inmenging van werknemer in het onderzoek. Dat later een gewijzigde verklaring van de schoonmaakster is overgelegd, maakt dit oordeel niet anders, omdat deze pas geruime tijd na de op non-actiefstelling beschikbaar kwam. De kantonrechter concludeert daarom dat Prothya een zwaarwegend belang had bij de op non-actiefstelling en niet in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap. De vorderingen van werknemer, waaronder de gevorderde rehabilitatie en schadevergoeding, worden afgewezen. Werknemer wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:2021

**Zaaknummer:** 11864439 \ CV EXPL 25-12095

**Rechters:** R.H. Mulderije

**Advocaten:** W.M. Hes en R. Goedhart

**Wetsartikelen:** 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet van werknemer die veelvuldig niet of te laat op werk verscheen, is niet rechtsgeldig, omdat dit gedrag het gevolg is van een alcoholverslaving. Werkgever heeft werknemer onvoldoende ondersteuning geboden om van zijn verslaving af te komen.****Feiten*

Werknemer is op 25 november 2024 als rioolmonteur in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden. De arbeidsovereenkomst is na afloop stilzwijgend met zeven maanden verlengd tot 25 januari 2026. Op 16 juli 2025 heeft werknemer een waarschuwingsbrief van werkgever ontvangen met een vierde officiële waarschuwing in verband met zijn herhaaldelijk te laat komen en ziekte zonder adequate afmelding. In de periode daarna hebben partijen diverse WhatsApp-berichten met elkaar gewisseld over de afwezigheid van werknemer. Op 26 oktober 2025 heeft werknemer zich volledig ziekgemeld. Bij brief van 24 oktober 2025, die werkgever op 26 oktober 2025 per e-mail aan werknemer heeft gestuurd, heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter onder meer het gegeven ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot (door)betaling van (achterstallig) salaris, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Werknemer legt daaraan ten grondslag dat er geen sprake is van een dringende reden nu het te laat komen en zijn afwezigheid het gevolg was van een alcoholverslaving. Werkgever wist volgens werknemer dat het niet goed ging met hem, maar heeft hem desondanks niet of nauwelijks geholpen met zijn verslavingen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft ter onderbouwing van zijn verslaving gesteld dat hij dagelijks dronk en dit gedurende zijn dienstverband bij werkgever steeds verder uit de hand liep, waarbij hij ook regelmatig drugs gebruikte. Het door werknemer ingebrachte ambulanceverslag onderschrijft het gemelde (verslavings)gedrag. De kantonrechter stelt verder op basis van de beschikbare WhatsApp-correspondentie vast dat werknemer zich gedurende het (korte) dienstverband meerdere malen via WhatsApp heeft ziek,- en/of afgemeld waarbij hij onder andere berichten heeft geschreven als “*Jo [werkgever] ik ben beland op een feestje ik ga niet heel veel waard zijn vandaag sorry man maar ik ga niet komen*” en “*Hi ik heb het weer verkankerd ik neem wel om betaald een dag vrij*”. In het samenstel van omstandigheden had naar het oordeel van de kantonrechter voor werkgever duidelijk moeten zijn dat de ziekmeldingen een uiting waren van een onderliggend alcoholprobleem bij

werknemer. Daarbij is ook redengevend dat partijen na de verleende waarschuwingen steeds hebben gesproken over de overmatige alcoholconsumptie van werknemer en werkgever in de eerste waarschuwingsbrief heeft opgenomen dat werknemer met een 'dranklucht' op het werk is verschenen. Verder blijkt uit het dossier dat werkgever meer dan eens grappen heeft gemaakt over de alcoholproblematiek van werknemer en in de groepsapp van het werk zelfs een filmpje heeft gedeeld waarin werknemer, zeer overduidelijk zichtbaar onder invloed, van een trap afvalt en verdwaasd onderaan de trap achterblijft. Een werkgever dient een verslaafde werknemer te ondersteunen voor het oplossen van zijn verslaving. Dat betekent aanspreken op alcohol- en drugsgebruik en hulp bieden, opdat de werknemer meer kans heeft van de verslaving af te komen. Van enige ondersteuning door werkgever is, naast het cadeau geven van een wekker, daarentegen niet gebleken. Daar komt nog bij dat werkgever bij het ontslag enerzijds ook zwaar zegt te tillen aan de waarschuwingen die hij gedurende het dienstverband aan werknemer heeft verstrekt, maar anderzijds keer op keer heeft nagelaten om een voldoende duidelijke gevolgtrekking te verbinden aan deze waarschuwingen. Zo is werkgever na de eerste drie waarschuwingen (alsnog) overgegaan tot verlenging van de arbeidsovereenkomst. Des te opmerkelijker is het dat werkgever er vervolgens voor heeft gekozen direct tot het ontslag op staande voet over te gaan zonder werknemer hierover te horen. Alles afwegende is de conclusie dat werkgever op 26 oktober 2025 geen aanleiding kon zien om over te gaan tot een ontslag op staande voet en dat hij een andere interventie had moeten plegen. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt toegewezen en werkgever wordt veroordeeld tot (door)betaling van het loon van werknemer. De gevorderde wettelijke verhoging wordt voor 20% toegewezen. Nu de arbeidsovereenkomst inmiddels van rechtswege is geëindigd, heeft werknemer bovendien recht op een transitievergoeding. Daarnaast heeft werknemer recht op de aanzegvergoeding wegens het niet nakomen van de aanzegverplichting door werkgever. Tot slot wordt werkgever veroordeeld tot afgifte van salarisspecificaties en wordt voor recht verklaard dat het contractuele relatiebeding niet geldig is, wegens het niet voeren van verweer door werkgever tegen deze vorderingen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2608

**Zaaknummer:** 12038412 \ AO VERZ 25-168

**Rechters:** E.L. Grosheide

**Advocaten:** E. Zuidema, J.T. Willemsen en mr. D. Swildens

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW, 7:673 BW en 7:668 BW

## RECHTSPRAAK

***Het ontslag op staande voet is onterecht omdat werkgever zelf in aanzienlijke mate heeft bijgedragen aan de gespannen werksituatie voorafgaand aan de woordenwisseling, zodat er geen sprake was van een dringende reden.***

*Feiten*

Werknemer is per 1 september 2021 in dienst getreden bij werkgever in de functie van medewerker 1. Werkgever exploiteert een horecaonderneming. Op 8 oktober 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Het ontslag is per brief van 9 oktober 2025 aan werknemer bevestigd. In de ontslagbrief is vermeld dat de dringende reden is gelegen in het bedreigen van de echtgenoot van A met een schaar. A heeft na het voorval aangifte bij de politie gedaan van bedreiging. Bij brief van 28 oktober 2025 heeft werknemer werkgever bericht dat hij van mening is dat het ontslag niet rechtsgeldig is. Werknemer verzoekt betaling van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Werknemer berust in het gegeven ontslag.

*Oordeel*

Partijen zijn het in grote lijnen eens over wat heeft plaatsgevonden op 8 oktober 2025. Waar partijen van elkaar afwijken, is met name de bejegening over en weer. Werkgever heeft in de ontslagbrief van 8 oktober 2025 de bedreiging van A aan het ontslag ten grondslag gelegd. Werkgever stelt dat werknemer een schaar in een dreigende houding vasthield richting A. Werknemer erkent dat hij de schaar vasthield, maar ontkent dat hij A daarmee bedreigde. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het best zo zijn dat A deze schaar als bedreigend heeft ervaren. Maar daar staat tegenover dat de eigenaar heeft toegelaten dat zijn echtgenote zich tijdens werktijd heeft bemoeid met de bedrijfsvoering van werkgever zonder dat zij een functie bij de onderneming heeft. Deze bemoeienis van zijn echtgenote is uitgelopen op een woordenwisseling met ten minste één personeelslid, te weten werknemer. Vervolgens heeft de eigenaar van werkgever niet, althans niet voldoende, ingegrepen om de ontstane situatie te de-escaleren. De eigenaar van werkgever en zijn echtgenote hebben daarmee sterk bijgedragen aan het ontstaan van een gespannen werksfeer voorafgaand aan de woordenwisseling. Die bijdrage moet aan werkgever als werkgever toegeschreven worden. Vanwege die bijdrage van werkgever aan een gespannen werksfeer heeft werkgever onvoldoende onderbouwd dat de vervolgens ontstane woordenwisseling waarbij werknemer een schaar in zijn hand had, een dusdanige dringende reden is, dat van werkgever niet verlangd kon worden de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. Voor zover

werknemer met de schaar ook werkelijk een dreigende houding heeft aangenomen, kan hem daarvan een verwijt worden gemaakt. Maar ook dan is onvoldoende sprake van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt, gelet op de aanmerkelijke rol van de werkgever in de aanloop naar de woordenwisseling. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de door werkgever aangevoerde dringende reden in de gegeven omstandigheden het ontslag op staande voet niet rechtvaardigt. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook toegewezen, omdat hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De kantonrechter zal hier een billijke vergoeding toekennen van € 10.000 bruto. Hierbij wordt meegewogen dat als werkgever was overgegaan tot een ontbindingsprocedure wegens een verstoorde arbeidsverhouding, dit geleid had tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Met een dergelijke procedure was echter wel meer tijd gemoeid, waardoor werknemer langer loon had ontvangen. Omgekeerd wordt meegewogen dat werknemer, mede gelet op zijn leeftijd, op korte termijn een nieuwe baan kan vinden. Ook speelt mee dat een ongeldig ontslag als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever wordt aangemerkt. Ook de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:1810

**Zaaknummer:** 11965899 \ EA VERZ 25-1329

**Rechters:** E.J. Otten

**Advocaten:** P. Chr. Snijders

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

## RECHTSPRAAK

***De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden omdat de werknemer op een verwijtbare wijze communiceerde en redelijke instructies niet opvolgde, waardoor voortzetting van het dienstverband niet langer kon worden geveerd, ondanks het opzegverbod.****Feiten*

Werknemer is sinds 24 maart 2003 in dienst van de gemeente Amsterdam, laatstelijk als leerplichtambtenaar binnen de afdeling Onderwijs, Jeugd, Zorg en Diversiteit (hierna: OJZD). Daarnaast is werknemer sinds 14 mei 2018 lid van de onderdeelcommissie OJZD. In de periode van oktober 2008 tot september 2018 was de heer A teamcoördinator van team Nieuw-West waar werknemer toen leerplichtambtenaar was. Gedurende die periode was A ook stagecoördinator van Leerplicht Amsterdam, waar werknemer een stagiair begeleidde. Bij e-mail van 5 april 2018 heeft werknemer aan A en alle andere stagebegeleiders zijn evaluatie over een brievenselectie van die ochtend gedeeld. Bij e-mail van 6 april 2018 heeft A aan werknemer meegedeeld dat hij de e-mail van werknemer ongepast, onprofessioneel, beledigend en gebaseerd op leugens vindt. Vervolgens is over en weer gecorrespondeerd en heeft A aan werknemer meegedeeld dat zijn pijnpunt is dat werknemer niet ophoudt met het versturen van e-mails zonder eerst even in overleg te treden met de portefeuillehouders. Werknemer heeft op 3 juni 2019 een bericht geplaatst op het voor personeel toegankelijke intranet TamTam waarin hij zijn kritiek uit op de werkwijze van een team binnen de gemeente Amsterdam. Bij brief van 20 september 2019 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen van het Hoofd Onderwijs en Leerplicht. De waarschuwing heeft betrekking op de houding en toon van werknemer waarmee hij zich uitlaat op TamTam. In een e-mail van 18 juni 2020 aan A en B heeft werknemer zijn kritiek geuit op de wijze waarop een nieuwe stagebegeleider is toegevoegd aan het team. Werknemer heeft deze e-mail gestuurd naar zes collega's en A en B in de cc gezet. Vijf van deze zes collega's waren niet bij de toevoeging van een stagebegeleider betrokken. Als reactie hierop heeft A op 19 juni 2020 aan werknemer meegedeeld dat hij de wijze waarop werknemer communiceert, met andere collega's in de cc, niet fijn vindt en dat hij werknemer meerdere keren heeft gevraagd hiermee op te houden. Als gevolg van de door werknemer afgegeven signalen over A en eerdere incidenten heeft tussen hen mediation plaatsgevonden. Dit is succesvol beëindigd. Op 23 februari 2021 heeft de Afdelingsmanager Onderwijs een gesprek met werknemer gevoerd over zijn TamTam-berichten. Op 23 maart 2021 heeft de heer C, destijds teammanager en direct leidinggevende van werknemer, een gesprek met werknemer gevoerd over twee door hem geplaatste TamTam-berichten. In een reactie op het verslag van het gesprek van 23 maart 2021

heeft werknemer laten weten dat zijn berichten constructief zijn en dat C door het vooraf inzien van zijn teksten deze wil filteren op voor hem en het MT onwelgevallige meningen. Volgens werknemer is dat een beperking van de vrijheid van meningsuiting. Vervolgens heeft werknemer een klacht ingediend die ziet op zaken zoals machtsmisbruik, ongewenst gedrag en een autoritaire en directieve stijl van leidinggeven. Daarna is werknemer op 28 juni 2021 met onmiddellijk ingang geschorst met behoud van salaris. Vervolgens heeft opnieuw mediation plaatsgevonden. Deze is onsuccesvol afgesloten. Op 15 december 2021 is de schorsing omgezet in vrijstelling van werk en op 1 april 2022 hebben partijen een herplaatsingsovereenkomst gesloten. Werknemer is met ingang van 1 november 2022 voor een jaar gedetacheerd als medewerker handhaving F bij de afdeling Veiligheid. Op 30 juni 2023 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen omdat hij in strijd met de gemaakte afspraken een bericht op Tamtam had geplaatst. Op 12 oktober 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer over de vervolgstappen na afloop van de detachering. Aan werknemer is een verlenging van de detachering aangeboden met een verbetertraject. Dit is door werknemer niet geaccepteerd. Vervolgens is aan werknemer meegedeeld dat er dan twee opties zijn: een vaststellingsovereenkomst of ontbinding via de kantonrechter. Op 22 januari 2024 heeft werknemer een kortgedingprocedure aanhangig gemaakt en wedertewerkstelling in zijn functie van leerplichtambtenaar gevorderd. Bij vonnis van 19 februari 2024 heeft de kantonrechter de vordering tot wedertewerkstelling afgewezen. De gemeente Amsterdam verzoekt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

### *Oordeel*

Allereerst wordt vastgesteld dat sprake is van een opzegverbod, omdat werknemer op het moment van het indienen van het ontbindingsverzoek lid was van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad. Ondanks het bestaan van dit opzegverbod kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden als het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De kantonrechter is van oordeel dat de verwijten die de gemeente Amsterdam aan haar verzoek ten grondslag legt niet zien op werknemer als kritisch OC-lid of zijn inhoudelijke werkzaamheden voor de OC, maar juist zien op de stijl van zijn communicatie en het niet volgen van redelijke instructies in zijn functie als leerplichtambtenaar. De hiervoor genoemde feiten en omstandigheden leveren, in onderling verband en in samenhang gezien, en gelet op het herhalende karakter verwijtbaar handelen op van werknemer. Dit handelen van werknemer is ook zodanig dat van de gemeente Amsterdam in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De gemeente Amsterdam heeft bijzonder veel geduld gehad en zich steeds opnieuw ingespannen om een werkbare situatie met werknemer te creëren. De grenzen aan wat een werkgever moet dulden van een werknemer zijn in dit geval bereikt. Herplaatsing van werknemer ligt niet in de rede, omdat sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer. Daar komt nog bij dat de gemeente Amsterdam werknemer gedurende een (lang) herplaatsingstraject heeft trachten te herplaatsen op een andere afdeling. Werknemer heeft deze mogelijkheid tot herplaatsing, nadat hem een verlenging van de detachering in de beoogde functie met verbetertraject was aangeboden, echter zelf van de hand gewezen. De handelwijze en het ondanks herhaalde

waarschuwing niet verbeteren daarvan van werknemer is, zoals overwogen, kwalijk te noemen en hij had beter moeten weten, maar zijn handelen is niet van dien aard dat dit als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer, zal de door werknemer verzochte transitievergoeding worden toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 21-05-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2024:2815

**Zaaknummer:** 10921050 \ EA VERZ 24-117

**Rechters:** A. Sissing

**Advocaten:** I.M.C.A. Reinders Folmer, S.L. Haasdijk en D. Schwartz

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

## RECHTSPRAAK

***Werkgeversaansprakelijkheid: als de trap ten tijde van het ongeval glad was geworden als gevolg van verbouwingswerkzaamheden is er sprake van een meer dan alledaags risico.****Feiten*

Werkneemster is op 12 maart 2013 bij Trescal in dienst getreden. Vanaf 20 oktober 2020 hebben verbouwingswerkzaamheden plaatsgevonden in het bedrijfspand van Trescal, waarover werknemers per e-mails zijn geïnformeerd. Op maandag 19 april 2021 overkwam werkneemster een ongeval (hierna: het ongeval), terwijl zij met een collega een werkgerelateerd telefoongesprek voerde. Werkneemster wilde met de trap en zette haar rechtersoet op de eerste trede van het bovenste deel, maar haar linkersoet gleed weg toen zij naar de tweede trede stapte. Als gevolg van het ongeval heeft werkneemster lletsel opgelopen. Werkneemster heeft zich op 23 april 2021 ziek gemeld en bij brief van 9 september 2021 Trescal aansprakelijk gesteld. AXA XL is de aansprakelijkheidsverzekeraar van Trescal. Trescal c.s. hebben geen aansprakelijkheid voor het ongeval erkend. Werkneemster heeft, samengevat weergegeven, in eerste aanleg een verklaring voor recht gevorderd dat Trescal aansprakelijk is. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat als vast komt te staan dat de trap glad was door stof en/of gruis als gevolg van de verbouwingswerkzaamheden de trap gevaarlijker was dan normaal. In dat geval zijn de door Trescal genomen maatregelen onvoldoende geweest en is zij haar zorgplicht voor de veiligheid van haar werknemers niet voldoende nagekomen. De kantonrechter heeft Trescal toegelaten te bewijzen wat de staat van de trap was ten tijde van het ongeval. Trescal c.s. bestrijden in hoger beroep met een grief de beoordelingsmaatstaf die de kantonrechter heeft toegepast.

*Oordeel*

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat het gebruikmaken van een gewone vaste trap in een bedrijfspand op zichzelf genomen geen activiteit is die noopt tot het geven van nadere instructies of het treffen van nadere of specifieke maatregelen. Dit zou anders kunnen zijn als de trap, bijvoorbeeld als gevolg van de specifieke inrichting of het materiaal daarvan, de omstandigheden waaronder moest worden gewerkt of door vervuiling met stof en/of gruis, een meer dan alledaags risico in het leven zou roepen. In dit geval is in geschil of de trap ten tijde van het ongeval glad was geworden als gevolg van verbouwingswerkzaamheden en daardoor een meer dan alledaags risico aan de orde was. De kantonrechter heeft terecht overwogen dat het van belang is dat duidelijkheid wordt verkregen over de staat van de trap ten tijde van het ongeval, omdat mede daarvan afhangt of werkgeefster aan haar zorgplicht

heeft voldaan. Overeenkomstig haar bewijsaanbod is Trescal de gelegenheid gegeven te bewijzen wat de staat van de trap was ten tijde van het ongeval, alsmede om haar (primaire) stelling te bewijzen dat de trap niet glad was door stof en/of gruis als gevolg van de verbouwwerkzaamheden. Met hun grief betogen Trescal c.s. dat de kantonrechter te hoge eisen heeft gesteld aan de zorgplicht die zij in acht hadden moeten nemen. Naar het oordeel van het hof berust de grief van Trescal c.s. op een onjuiste lezing van het tussenvonnis. Naar het oordeel van het hof is de kantonrechter er *vooralsnog* van uitgegaan dat als komt vast te staan dat de trap glad was door stof en/of gruis door verbouwwerkzaamheden en daardoor gevaarlijker was dan normaal en werkneemster daardoor ten val is gekomen, Trescal haar zorgplicht niet voldoende is nagekomen, omdat in dat geval verdergaande maatregelen mogelijk en ook te vergen waren dan die door Trescal zijn getroffen. Of de trap *daadwerkelijk* zo gevaarlijk was dat verdergaande maatregelen getroffen hadden moeten worden, heeft de kantonrechter niet vastgesteld. Dat is ook in lijn met de opzet van het tussenvonnis.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 16-09-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2025:3801

**Zaaknummer:** 200.343.918/01

**Rechters:** P.F.G.T. Hofmeijer-Rutten, J.W. Hoekzema en J.F. Aalders

**Advocaten:** L.K. de Haan en D. Hekel

**Wetsartikelen:** 7:658 BW

## RECHTSPRAAK

***Ook als veronderstellenderwijs wordt aangenomen dat werknemer als gevolg van duizeligheid en wazig zien van de trap is gevallen, kan dat niet het oordeel dragen dat werkgeefster de op haar rustende zorgplicht heeft geschonden.***

*Feiten*

Op 1 september 2007 is werknemer bij werkgeefster in dienst getreden. In de periode vanaf maart tot en met mei 2021 heeft werknemer in totaal om en nabij € 18.000 verstrekt aan een collega (hierna: 'collega'). Werknemer heeft op enig moment aan collega laten weten dat hij het geld terug wilde. Omdat collega het geld niet meer had, heeft zij contact opgenomen met haar leidinggevende. Er heeft vervolgens een gesprek plaatsgevonden, in het bijzijn van HR. Werknemer is vanaf 5 juni 2021 arbeidsongeschikt. Bij brief van 10 juni 2021 heeft werkgeefster naar aanleiding van de gevoerde gesprekken aan werknemer o.a. medegedeeld dat zij meent geen betrokkenheid te hebben bij de financiële afspraak tussen werknemer en collega. Op advies van de bedrijfsarts zijn partijen een mediationtraject aangegaan, dat in september 2021 in goede harmonie is geëindigd. Op 11 oktober 2021 is werknemer gestart met zijn re-integratie. Op enig moment is werknemer opnieuw volledig arbeidsongeschikt uitgevallen. Op 9 december 2021 is werknemer vervolgens weer gestart met zijn re-integratie. Op 21 december 2021 heeft werknemer zich opnieuw volledig ziek gemeld. Op 8 januari 2022 is werknemer gestart met re-integreren. Vervolgens is werknemer op 9 januari 2022 tijdens de uitvoering zijn werkzaamheden bij werkgeefster van de trap, die toegang verschaft tot zijn werkplek, gevallen. Na de val van de trap is de re-integratie van werknemer beëindigd. Werknemer is volledig arbeidsongeschikt gebleven. Op 3 maart 2022 heeft werknemer werkgeefster aansprakelijk gesteld voor de door hem geleden en te lijden schade als gevolg van de val van de trap. Werkgeefster heeft de aansprakelijkheid van de hand gewezen. Met ingang van 3 juni 2023 is aan werknemer een WIA-uitkering toegekend. Werknemer en werkgeefster hebben op 2 oktober 2023 een overeenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst gesloten, waarin een finalekwijtingbeding staat. Op 15 december 2023 heeft werknemer een verzoekschrift tot het houden van een voorlopig getuigenverhoor ingediend, hetgeen is afgewezen. Werknemer is daartegen in hoger beroep gekomen. Het hof heeft de beschikking bekrachtigd. Werknemer vordert in onderhavige procedure een verklaring voor recht dat werkgeefster op grond van artikel 7:658 BW dan wel artikel 7:611 BW aansprakelijk is.

*Oordeel*

In deze zaak spelen twee kwesties. De eerste kwestie ziet op de vraag of werkgeefster aansprakelijk is voor de door werknemer geleden schade als gevolg van de val van de trap. De tweede kwestie ziet op de vraag hoe het tussen partijen overeengekomen kwijtingsbeding dient te worden uitgelegd; heeft dit ook betrekking op het handelen van werkgeefster jegens werknemer aangaande de gebeurtenis met collega, of niet?

#### *Val van trap*

Dat werknemer schade heeft geleden tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden, staat niet ter discussie. Werknemer meent echter dat werkgeefster niet aan haar zorgplicht heeft voldaan. Volgens werknemer wist werkgeefster dat hij last had van duizeligheidsklachten en wazig zien, reden waarom zij hem überhaupt niet had mogen blootstellen aan het risico dat hij van de trap zou vallen. De kantonrechter oordeelt dat, ook als hij veronderstellenderwijs aanneemt dat werknemer als gevolg van duizeligheid en wazig zien van de trap is gevallen, een en ander niet het oordeel kan dragen dat werkgeefster de op haar rustende zorgplicht heeft geschonden. In de gegeven omstandigheden was er geen sprake van een situatie waarin redelijkerwijs van werkgeefster mocht worden verwacht dat zij een werkplek voor werknemer op de begane grond zou regelen. Werknemer heeft daar niet om verzocht en ook uit de rapporten en adviezen van de bedrijfsarts volgt niet dat werkgeefster had moeten begrijpen dat zij moest voorzien in een werkplek op de begane grond. Bovendien komt duizeligheid in velerlei verschijningsvormen voor. Daarom kan niet worden gezegd dat een werkgever te allen tijde dan wel in alle gevallen erop bedacht moet zijn dat hierdoor een groter risico op valgevaar bestaat en dat dus veiligheidsmaatregelen moeten worden getroffen inhoudend dat de werkgever moet voorkomen dat de werknemer moet traplopen.

#### *Finalekwijtingbeding*

Bij de beoordeling neemt de kantonrechter tot uitgangspunt dat beide partijen voorafgaand aan en bij de totstandkoming van de beëindigingsovereenkomst rechtsbijstand hadden. Tijdens de mondelinge behandeling is vast komen te staan dat de onderhandelingen telefonisch zijn gevoerd buiten aanwezigheid van partijen zelf. Verder geldt dat tussen partijen niet in geschil is dat de kwestie rondom collega en de wijze waarop werkgeefster daarmee om is gegaan niet expliciet onderwerp van gesprek was tijdens de onderhandelingen. Wel heeft de toenmalige advocaat van werknemer tijdens de onderhandelingen aan de orde gesteld dat werkgeefster een hogere beëindigingsvergoeding dan de transitievergoeding moest betalen, “omdat werknemer ziek was geworden door alles wat er op het werk was gebeurd”. De overeengekomen beëindigingsvergoeding was uiteindelijk € 3.000 à € 4.000 hoger. Er zijn geen feiten of omstandigheden naar voren gekomen op basis waarvan kan worden aangenomen dat dit laatste niet (ook) ziet op de kwestie met de collega. Afgezien daarvan geldt dat het feit dat de kwestie met de collega niet expliciet is besproken, in de gegeven omstandigheden betekent dat werkgeefster er redelijkerwijs op mocht vertrouwen dat werknemer instemde met het finalekwijtingsbeding waarin ten aanzien van de kwestie rondom de collega geen uitzondering is gemaakt. In de gegeven omstandigheden kon en mocht werkgeefster redelijkerwijs erop vertrouwen dat

werknemer met het finale kwijtingsbeding bereid was afstand te doen van alle mogelijke vorderingen verband houdend met zijn arbeidsovereenkomst en de beëindiging daarvan, met uitzondering van de val van de trap en de CHUBB-uitkering.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 11-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2026:2236

**Zaaknummer:** 11670899 \ CV EXPL 25-2116

**Rechters:** N.H.J. Lafghani

**Advocaten:** J. van Eck en E.A. Roest

**Wetsartikelen:** 7:658 BW en 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

***Rechter wijst ontbindingsverzoek op de g-grond af nu de verstoring in de relatie is gelegen in de verzwaarde werkomstandigheden van werkneemster die werkgeefster niet onderzocht of aanpakte.****Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juni 2017 in dienst bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, drie dagen per week. Zij verricht ondersteunende werkzaamheden zoals schoonmaak, het smeren van broodjes, het bijvullen van de koffiezetmachine en het controleren van houdbaarheidsdatums. Haar direct leidinggevende is B. Ongeveer een jaar vóór de ziekmelding van werkneemster werd zij ook ingezet op een tweede locatie. Daar kwamen verzwarende taken bij, zoals het zelfstandig verslepen en wassen van vieze overalls en het sjouwen met tassen om koelkasten bij te vullen. Volgens werkneemster heeft zij B meermaals laten weten dat zij deze wijziging als te zwaar ervaarde, maar werd daar niets mee gedaan. Op 19 mei 2025 liet werkneemster aan B weten dat zij pijnklachten had en dat de werkzaamheden haar te veel werden. B ondernam hier niet direct actie op. Op 21 mei 2025 meldde werkneemster zich ziek. Tijdens een telefoongesprek diezelfde dag zou werkneemster volgens werkgeefster haar leidinggevende B hebben uitgescholden. Werkneemster betwist dit. Op 5 juni 2025 beoordeelde de bedrijfsarts werkneemster en stelde fysieke beperkingen vast voor krachtfuncties met de arm en hand. Tevens constateerde hij een verminderd vermogen tot conflicthantering en een verhoogd afbreukrisico. Werkneemster startte vervolgens met re-integreren in aangepast werk. Uit een interne e-mail van 3 juli 2025 bleek dat het aanvankelijk beter ging. Bij een herbeoordeling op 14 juli 2025 waren de beperkingen echter nog onveranderd aanwezig. Werkgeefster schakelde vervolgens een mediator in en stelde als voorwaarde voor hervatting van de re-integratie dat het arbeidsconflict met B eerst werd opgelost. Omdat de mediation volgens werkgeefster mislukte en werkneemster een aangeboden vaststellingsovereenkomst weigerde, diende werkgeefster op 10 december 2025 een ontbindingsverzoek in op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster verzette zich hiertegen en stelde dat niet zij, maar de te zware werkomstandigheden de oorzaak waren van de spanningen.

*Oordeel*

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af, omdat er geen sprake is van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 BW. Voor ontbinding op de g-grond is vereist dat de arbeidsverhouding ernstig én duurzaam verstoord is. Aan dat criterium is niet voldaan. De kantonrechter stelt vast dat de door werkgeefster overgelegde beoordelingsverslagen (2017-

2019) juist een positief beeld van werkneemster geven. Voor de periode daarna tot aan de ziekmelding is slechts zeer beperkt bewijs voorhanden: één e-mail uit 2021 en een melding over een gesprek in februari 2025. Dit is onvoldoende om een duurzame versterking aan te nemen. De zes e-mails van collega's die werkgeefster inbracht, dateren allemaal van ná de ziekmelding en zijn op verzoek van werkgeefster opgesteld. Van spontaan beklag is geen sprake. Bovendien bevatten deze e-mails tegenstrijdigheden en zijn de beschreven incidenten nooit eerder met werkneemster besproken. De kantonrechter ziet de oorzaak van de spanningen niet in het gedrag van werkneemster, maar in de verzwaarde werkomstandigheden die werkgeefster introduceerde zonder de gevolgen daarvan serieus te onderzoeken of aan te pakken. Werkneemster raakte overbelast, signaleerde dit, maar werd niet gehoord. Ook na de ziekmelding heeft werkgeefster onvoldoende rekening gehouden met de door de bedrijfsarts vastgestelde beperkingen in conflicthantering. Het blokkeren van de re-integratie totdat het conflict was opgelost, terwijl medische beperkingen nog op de voorgrond stonden, verdient geen schoonheidsprijs. De kantonrechter verwacht dat de arbeidsverhouding zal verbeteren als werkgeefster de werkomstandigheden aanpast en de klachten van werkneemster serieus neemt. Het mislukken van de mediation en het afwijzen van de vaststellingsovereenkomst zijn een direct gevolg van de tekortgeschoten aanpak van werkgeefster en kunnen geen zelfstandige ontbindingsgrond opleveren. Het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:805

**Zaaknummer:** 12018277 \ UE VERZ 25-389

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

**Advocaten:** I. Klerks en N.A. Hertogh

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

## RECHTSPRAAK

***Vorderingen arbeidsmigranten met betrekking tot overuren en gevaarlijke arbeidsomstandigheden afgewezen omdat zij niet tijdig hebben geklaagd.****Feiten*

Werknemers zijn arbeidsmigranten die tussen 2017 en 2021 voor Goodstay Groep B.V. (hierna: Goodstay) hebben gewerkt in de functie van regiobegeleider en andere functies. Werknemers hebben een vergoeding voor gewerkte overuren en een schadevergoeding wegens het werken in een gevaarlijke omgeving gevorderd. Goodstay heeft onder meer een beroep gedaan op artikel 21 Rv. In eerste aanleg is een foto ingebracht waarvan is gebleken dat deze niet genomen is op een Goodstay-locatie, terwijl bewust een onderschrift is toegevoegd en een stelling is ingenomen. Niet alleen zou artikel 21 Rv geschonden zijn, maar ook zouden werknemers onjuiste en irrelevante informatie in de procedure gebracht hebben. In dat kader heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemers onvoldoende openheid van zaken hebben gegeven over de herkomst van de ingebrachte foto en hoe deze in het dossier terecht was gekomen. Hierdoor hebben eisers afbreuk gedaan aan de geloofwaardigheid van andere producties. Omdat de kantonrechter zich onjuist en niet volledig voorgelicht achtte, zijn werknemers niet-ontvankelijk verklaard.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Een schending van artikel 21 Rv in eerste aanleg kan ook in hoger beroep consequenties hebben. De herstelfunctie van het hoger beroep staat daar niet aan in de weg. Werknemers hebben ter onderbouwing van het standpunt dat de werkomstandigheden bij Goodstay niet naar behoren waren een afbeelding van het politieoptreden bij een tramaanslag in Utrecht ingebracht. Werknemers hebben aangevoerd dat die foto per ongeluk is meegestuurd in een foto aan hun advocaat. De betreffende e-mail is in hoger beroep echter niet aangebracht. Hoewel voor werknemers c.s. duidelijk moet zijn geweest dat deze foto geen betrekking heeft op dit geschil, kent het hof hieraan een ander gewicht toe dan de kantonrechter. Het is niet zo dat er helemaal nooit enig politieoptreden bij Goodstay-locaties is geweest. Het gaat om een enkele foto, tussen meerdere (nieuws)berichten, die niet van wezenlijk belang is voor de beoordeling van de zaak. Volgens werknemers c.s. dienen de producties, zoals nieuwsberichten, ter illustratie van het bestaan van een structureel onveilige situatie op de locaties van Goodstay. Werknemers c.s. hebben niet gesteld dat deze of andere producties die in eerste aanleg zijn overgelegd (zoals de door de kantonrechter genoemde producties 27 en 54) betrekking hebben op incidenten die zij zelf hebben meegemaakt.

Volgens Goodstay wordt met bepaalde producties de indruk gewekt dat deze zien op (een van) eisers omdat er stellingen van die strekking zijn ingenomen, maar het hof begrijpt dat er volgens werknemers c.s. in algemene zin regelmatig sprake was van onveilige situaties. Ook waar werknemers c.s. verwijzen naar incidenten die plaatsvonden nadat alle eisers al uit dienst waren, levert dat naar het oordeel van het hof op zichzelf geen schending op van artikel 21 Rv. Het hof heeft niet de overtuiging gekregen dat er hier feiten, zoals locatie en datum, zijn achtergehouden om de rechter (en ook de wederpartij) op het verkeerde been te zetten. De aard en de ernst van de schending van artikel 21 Rv, in samenhang met de overige omstandigheden, zijn daarmee niet zodanig dat de – zware – sanctie van niet-ontvankelijkverklaring in de omstandigheden van dit geval is aangewezen. Werknemers worden ontvangen in hun vorderingen. Het beroep van Goodstay op de klachtplicht slaagt. Werknemers hebben enkele jaren gewacht voordat zij een procedure aanhangig hebben gemaakt, terwijl geen bewijsstukken zijn overgelegd van eerder klagen. Met Goodstay is het hof van oordeel dat door het te late klagen aan Goodstay de mogelijkheid is ontnomen om de gestelde overuren te compenseren in vrije tijd of de werkzaamheden anders in te richten. Het hof kent tegen deze achtergrond het meeste gewicht toe aan het nadeel dat Goodstay lijdt door het te late protesteren, ondanks de voor werknemers c.s. ingrijpende gevolgen van verval van al hun rechten ter zake van de (gestelde) tekortkomingen. De stelling van werknemers c.s. dat arbeidsmigranten zich in een sterk afhankelijke positie bevinden ten opzichte van de werkgever maakt dat niet anders. De suggestie dat werknemers c.s. geïntimideerd zouden zijn door Goodstay strookt ook niet met hun betoog dat zij hebben geklaagd tijdens het dienstverband. Ten aanzien van de overuren en gevaarlijke omstandigheden oordeelt het hof dat werknemers onvoldoende gesteld hebben. Werknemers worden in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

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

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2026:1641

**Zaaknummer:** 200.352.930

**Rechters:** G.R. den Dekker, D. Visser en W. Heemskerk

**Advocaten:** M.M. van der Marel en J.E.G. Joosten

**Wetsartikelen:** 21 Rv en 6:89 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemers niet-ontvankelijk verklaard vanwege schending artikel 21 Rv door inbreng foto politie-inzet die niets met Goodstay Groep B.V. te maken heeft.****Feiten*

Werknemers zijn arbeidsmigranten die tussen 2017 en 2021 voor Goodstay Groep B.V. (hierna: Goodstay) hebben gewerkt in de functie van regiobegeleider en andere functies. Werknemers hebben een vergoeding voor gewerkte overuren en een schadevergoeding wegens het werken in een gevaarlijke omgeving gevorderd.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Goodstay heeft onder meer een beroep gedaan op artikel 21 Rv. In eerste aanleg is een foto ingebracht waarvan is gebleken dat deze niet genomen is op een Goodstay-locatie, terwijl bewust een onderschrift is toegevoegd en een stelling is ingenomen. Niet alleen zou artikel 21 Rv geschonden zijn, maar ook zouden werknemers onjuiste en irrelevante informatie in de procedure gebracht hebben. De kantonrechter is van oordeel dat werknemers onvoldoende openheid van zaken hebben gegeven over de herkomst van de ingebrachte foto en hoe deze in het dossier terecht was gekomen. Hierdoor hebben eisers afbreuk gedaan aan de geloofwaardigheid van andere producties. Omdat de kantonrechter zich onjuist en niet-volledig voorgelicht acht, worden werknemers niet-ontvankelijk verklaard. Werknemers worden in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 27-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2024:9867

**Zaaknummer:** 10883529 \ CV EXPL 24-539

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** M.J.E. Stuurop en M.M. van der Marel

**Wetsartikelen:** 21 Rv

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft collectieve bijdragen sector metaal en techniek niet voldaan omdat zij de factuur niet ontvangen heeft. Werkgeefster wordt tot betaling veroordeeld.****Feiten*

Werkgeefster is op basis van een aantal cao's (sector metaal en techniek) collectieve bijdragen verschuldigd. Bij factuur van 18 mei 2025 is een bedrag in rekening gebracht, die ondanks aanmaningen niet is voldaan. De stichtingen vorderen veroordeling van werkgeefster tot betaling van € 427,83. Werkgeefster voert aan niet te hebben kunnen betalen omdat zij geen factuur heeft ontvangen. Als zij een e-mail had ontvangen, had de betaling zonder incassokosten en rente kunnen plaatsvinden.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster erkent de gevorderde hoofdsom verschuldigd te zijn, althans betwist deze niet. Ook de hoogte van het gevorderde bedrag staat niet ter discussie. De gevorderde hoofdsom zal daarom worden toegewezen. Werkgeefster verzoekt de gevorderde rente en incassokosten af te wijzen. De kantonrechter volgt dit verweer niet. Uit de stellingen van partijen volgt dat werkgeefster pas in het telefoongesprek met de gemachtigde van de stichtingen heeft aangegeven dat zij niet meer woont op het bij de stichtingen bekende adres. Het is echter de verantwoordelijkheid van werkgeefster om een adreswijziging op tijd door te geven. Dat zij de factuur en de aanmaningen niet heeft ontvangen komt voor haar rekening en risico. De wettelijke rente wordt toegewezen. Een vergoeding voor de buitengerechterlijke incassokosten wordt toegewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2026:2125

**Zaaknummer:** 11997147 \ CV EXPL 25-5583

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

**Wetsartikelen:** 6:96 BW

## RECHTSPRAAK

***De door werknemer verzochte vergoedingen worden afgewezen, partijen zijn een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zónder uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeengekomen.****Feiten*

Werknemer is per 1 december 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van docent. Werknemer stelt dat partijen geen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zoals bedoeld in artikel D-4 lid 1 cao-hbo zijn overeengekomen maar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zoals bedoeld in artikel D-3 cao-hbo, gelet op de in de aanstellingsbrief van werkgeefster geformuleerde intentie. Omdat werkgeefster niet de regels omtrent het beoordelen van werknemers zoals bedoeld in hoofdstuk N van de cao-hbo heeft gevolgd en er ook geen sprake is van zwaarwegende bedrijfsmatige belangen, beide zoals bedoeld in artikel D-3 lid 3 cao-hbo, had werkgeefster de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 december 2025 moeten verlengen voor onbepaalde tijd. Werknemer verzoekt, onder meer, een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft berust in het einde van zijn arbeidsovereenkomst per 1 december 2025. Daarom valt niet in te zien waarom hij de verzochte voorlopige voorzieningen handhaaft, aangezien die betrekking hebben op de doorbetaling van zijn loon vanaf 1 december 2025 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd voor de duur van dit geding en het inschakelen van de bedrijfsarts door werkgeefster. Er is geen grond meer om, met toepassing van artikel 223 Rv, een dergelijke voorlopige voorziening te treffen, zodat deze verzoeken zullen worden afgewezen. De kantonrechter stelt vast dat al voorafgaand aan het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor werknemer duidelijk moet zijn geweest dat hij met werkgeefster een D-4 contract zou aangaan, gelet op de tekst van de vacature. Werknemer heeft bovendien erkend dat hij meer zekerheid verlangde dan een contract voor bepaalde tijd hem kon bieden en dat hij dit in een gesprek aan werkgeefster heeft aangegeven. Als het de bedoeling van partijen was geweest om een D-3 contract te sluiten dan was een dergelijk gesprek overbodig geweest. Vervolgens heeft werkgeefster de intentie, onder specifieke voorwaarden, om werknemer na afloop van de bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden uitgesproken in de aanstellingsbrief van 31 oktober 2024. Twee weken daarna, op 15

november 2024, is werknemer welbewust overgegaan tot het ondertekenen van het D-4 contract. Naar het oordeel van de kantonrechter hebben partijen weloverwogen een D-4 contract gesloten. De cao-bepalingen die gelden voor een D-3 contract zijn daarop dus niet van toepassing. De in de aanstellingsbrief uitgesproken intentie is geen ondubbelzinnige en onvoorwaardelijke toezegging, er waren duidelijke voorwaarden aan verbonden waar niet aan voldaan is. Dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet heeft omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd, mocht zij doen gelet op haar beoordelingsvrijheid. Er is geen sprake van een opzegging en dus ook niet van een opzegging in strijd met de wettelijke bepalingen, zodat er geen grond bestaat voor een eventuele billijke vergoeding. Aan een werknemer wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, kan de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen als het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, maar niet gesteld of gebleken is dat dit aan de orde is in deze zaak. Het verzoek van werknemer aangaande het toekennen van een billijke vergoeding zal daarom ook worden afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 25-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:2455

**Zaaknummer:** 12069346 \ AZ VERZ 26-7

**Rechters:** Otto

**Advocaten:** N.M.R. Severens

**Wetsartikelen:** 7:668 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Verzoeken werknemer gemeente Amsterdam afgewezen. Herplaatsing heeft plaatsgevonden in ontbonden arbeidsovereenkomst.****Feiten*

Werknemer is per 15 maart 2007 in dienst getreden bij de gemeente Amsterdam. Sinds 1 november 2020 bekleedt werknemer de functie van re-integratieconsulent. De gemeente Amsterdam heeft de kantonrechter in december 2023 verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden omdat een herplaatsingstraject niet tot herplaatsing had geleid. Dit ontbindingsverzoek is toegewezen. Tijdens deze laatste ontbindingsprocedure heeft de loopbaanadviseur contact opgenomen met werknemer voor een functie als teamondersteuner bij het Team Veiligheid in Zuid. Werknemer laat weten dat hij geïnteresseerd is. Op 18 mei 2024, drie dagen nadat de kantonrechter de beschikking tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst nam, neemt een coördinator van het Team Veiligheid in Zuid contact op met werknemer. Enige dagen later, op 23 mei 2024, vindt een klikgesprek plaats tussen werknemer en twee coördinatoren van het Team Veiligheid in Zuid. Diezelfde dag stuurt de loopbaanadviseur werknemer een bericht dat hij was aangenomen. Vanaf 28 mei 2024 werkt werknemer bij het Team Veiligheid in Zuid. De dag erna heeft hij een arbeidsvoorwaardengesprek met de teammanager en een van de coördinatoren. Enige dagen daarna, op 4 juni 2024, laat een werknemer van de gemeente Amsterdam werknemer per e-mail weten dat hij een gesprek met hem wil. Omdat werknemer niet op het voorgestelde moment kon, laat de medewerker weten dat de overplaatsing niet doorgaat, omdat werknemer afwijkende en onvolledige antwoorden zou hebben gegeven bij het arbeidsvoorwaardengesprek. De gemeente Amsterdam heeft de loonbetaling gestopt met ingang van 1 juli 2024. Werknemer vordert wedertewerkstelling in de functie teamondersteuner bij het Team Veiligheid in Zuid. Volgens werknemer is een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand gekomen op 23 mei 2024 bij een nieuwe afdeling in een nieuwe functie. Na het bericht van de loopbaanadviseur mocht hij er namelijk op vertrouwen dat hij in deze functie was aangenomen. De gemeente Amsterdam betwist dat hij is aangenomen in deze functie. Hij liep alleen nog mee op de afdeling en geen daartoe bevoegd persoon heeft hem aangenomen. Verder liep de arbeidsovereenkomst met de gemeente Amsterdam op 1 juli 2024 af. Voor zover wel een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, verzoekt de gemeente Amsterdam om de al uitbetaalde transitievergoeding te verrekenen met het na te betalen loon.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De gemeente Amsterdam betwist dat werknemer is aangenomen in een functie bij het Team Veiligheid in Zuid. Maar ook als geoordeeld moet worden dat werknemer daar wél is aangenomen, is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en de gemeente Amsterdam – ook in die functie – ontbonden per 1 juli 2024. Er is weliswaar sprake van een nieuwe functie bij een nieuwe afdeling, maar die nieuwe functie komt voort uit het ingezette herplaatsingstraject. De loopbaanadviseur heeft werknemer immers benaderd voor deze functie. Ook de terugkoppeling op 23 mei 2024 dat het klikgesprek dusdanig geslaagd was dat hij was aangenomen, kwam van de loopbaanadviseur. Daardoor is het een nieuwe functie die onder de toen nog lopende arbeidsovereenkomst valt. Maar die arbeidsovereenkomst is bij rechterlijke beschikking ontbonden op 1 juli 2024. Omdat voorshands geoordeeld wordt dat er vanaf 1 juli 2024 geen arbeidsverhouding meer bestaat tussen werknemer en de gemeente Amsterdam, worden de vorderingen afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 29-10-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2024:6547

**Zaaknummer:** 11238753 \ KK EXPL 24-534

**Rechters:** M.H.J. Provó Kluit en C.M. Wijmans

**Advocaten:** E.J. Otten

**Wetsartikelen:** 7:610 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens vermeende urenfraude houdt geen stand door ernstige onzorgvuldigheden in de ontslagprocedure; werknemer heeft recht op billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding.****Feiten*

Werknemer, geboren in 2004, is op 14 maart 2023 bij werkgever in dienst getreden op basis van een nulurencontract voor bepaalde tijd. Per 10 maart 2025 zijn partijen een nulurencontract voor onbepaalde tijd aangegaan. Werknemer was werkzaam in de functie van verkoopmedewerker tegen een loon van € 14,77 bruto per uur. Op 2 september 2025 heeft werknemer van werkgever een brief ontvangen waarin hij met onmiddellijke ingang op non-actief is gesteld. Vervolgens heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de HUB-manager en een andere vertegenwoordiger van werkgever. Tijdens dat gesprek is werknemer op staande voet ontslagen en is hem een ontslagbrief overhandigd. In de ontslagbrief verwijt werkgever werknemer dat hij meermalen zijn eigen werktijden in het registratiesysteem Quinyx heeft aangepast nadat hij te laat was gekomen. Daarbij worden concrete voorbeelden genoemd van 16, 20 en 22 augustus 2025. Volgens werkgever levert dit urenfraude op. In dezelfde ontslagbrief staat ook vermeld dat werknemer tijdens een gesprek op 3 september 2025 zou hebben bekend een product te hebben gestolen. Werknemer berust in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar stelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Hij voert onder meer aan dat de ontslagreden onvoldoende duidelijk is, omdat in de ontslagbrief zowel urenfraude als diefstal worden genoemd. Ook betwist hij dat er sprake is van een dringende reden. Hij erkent dat hij kloktijden heeft aangepast, maar stelt dat dit met goedkeuring van zijn leidinggevende gebeurde. Verder betwist hij dat hij iets van werkgever heeft gestolen. Werkgever stelt dat werknemer urenfraude heeft gepleegd en dat dit een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Ontslag op staande voet*

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. De kantonrechter stelt voorop dat werknemer

in het ontslag heeft berust, zodat alleen nog moet worden beoordeeld of hij recht heeft op de gevraagde vergoedingen. Daarvoor is beslissend of het ontslag op staande voet rechtsgeldig was. De kantonrechter oordeelt dat werkgever bij het geven van het ontslag op meerdere punten ernstig tekort is geschoten in de zorgvuldigheid die bij een ontslag op staande voet moet worden betracht. Daarbij is van belang dat in de ontslagbrief ten onrechte is opgenomen dat werknemer zou hebben bekend een product te hebben gestolen. Hoewel de kantonrechter aannemelijk acht dat voor werknemer voldoende duidelijk was dat de diefstal uiteindelijk niet de dragende ontslaggrond was, rekent zij het werkgever zwaar aan dat dit verwijt toch in de brief is opgenomen. Daarnaast is van groot belang dat de ontslagbrief al klaar lag voordat het hoor- en wederhoorgesprek met werknemer had plaatsgevonden. Hoor en wederhoor moet juist dienen om de werknemer de gelegenheid te geven zich te verweren en om de werkgever in staat te stellen dat verweer mee te wegen bij de beslissing om al dan niet tot ontslag over te gaan. Door het ontslag kennelijk al vooraf vast te leggen, heeft werkgever zijn zorgplicht geschonden. Verder bevatten de schorsingsbrief, de ontslagbrief en het procesverloop volgens de kantonrechter meerdere inconsequenties over de data van de gesprekken, de aanwezige personen en de gang van zaken. Ook strookt het verweer van werkgever niet goed met de inhoud van zijn eigen brieven. Daardoor is het geheel onvoldoende zorgvuldig en onvoldoende consistent. Reeds hierom is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. De kantonrechter laat daarom in het midden of ook aan de overige vereisten voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet is voldaan.

#### *Transitievergoeding*

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding. Werkgever heeft wel gesteld dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door urenfraude te plegen, maar heeft dat onvoldoende onderbouwd. Werknemer heeft gemotiveerd aangevoerd dat de aangepaste uren met goedkeuring van zijn leidinggevende zijn verwerkt. Daarbij heeft hij gewezen op een blauw vinkje in het registratiesysteem en op het feit dat de aangepaste uren zouden zijn uitbetaald. Werkgever heeft daarvoor geen afdoende verklaring gegeven. Omdat werkgever zijn stelling dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld onvoldoende heeft onderbouwd, kan niet worden aangenomen dat werknemer zijn recht op transitievergoeding heeft verloren. De transitievergoeding wordt toegewezen tot een bedrag van € 2.426,22 bruto, vermeerderd met wettelijke rente vanaf 3 november 2025.

#### *Vergoeding wegens onregelmatige opzegging*

Ook de vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen. Omdat werkgever de arbeidsovereenkomst per direct heeft beëindigd, terwijl de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging nog had voortgeduurd tot 1 november 2025, heeft werknemer recht op het loon over de periode van 3 september 2025 tot 1 november 2025. Dat bedrag komt neer op € 5.529,88 bruto, vermeerderd met wettelijke rente vanaf 3 november 2025.

#### *Billijke vergoeding*

De kantonrechter kent ook een billijke vergoeding toe, omdat een ongeldig ontslag op staande voet als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever moet worden aangemerkt. Bij de begroting van die vergoeding houdt de kantonrechter rekening met alle omstandigheden van het geval, waaronder de gevolgen van het ontslag, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. Werknemer had een billijke vergoeding van € 4.500 verzocht, maar de kantonrechter volgt hem daarin niet volledig. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat het dienstverband zonder het ontslag nog geruime tijd zou hebben voortgeduurd. Daarbij weegt mee dat werknemer zelf heeft aangevoerd dat werkgever nulurencontracten volgens hem niet omzet in reguliere contracten en medewerkers vervangt door jongere, goedkopere krachten. Ook is niet duidelijk geworden of werknemer sinds het ontslag minder verdient, nu hij inmiddels als zelfstandige werkt. Alles afwegend acht de kantonrechter een billijke vergoeding van één maandsalaris, € 2.764,94 bruto, passend.

---

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

**Datum uitspraak:** 19-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:2132

**Zaaknummer:** 11952290 \ AZ VERZ 25-70

**Rechters:** Swaanen

**Advocaten:** P.H. Pijpelink

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

## RECHTSPRAAK

***Vaststellingsovereenkomst rechtsgeldig vernietigd wegens misbruik van omstandigheden; boetevorderingen stranden, maar concurrentiebeding blijft wel van kracht.****Feiten*

Werkgeefster houdt zich bezig met arbeidsbemiddeling. Werknemer is vanaf 1 september 2022 bij werkgeefster in dienst getreden als projectconsultant voor 36 uur per week. In de arbeidsovereenkomst zijn een concurrentiebeding en een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen, beide met een boetebepaling. Werknemer heeft bij brief van 13 februari 2025 de arbeidsovereenkomst opgezegd met een opzegtermijn van een maand. Op 7 maart 2025 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgeefster geschreven dat hij vernomen heeft dat werkgeefster aanspraak maakt op zeer hoge contractuele boetes wegens schending van het concurrentie- en nevenwerkzaamhedenbeding. Daarbij is namens werknemer betwist dat deze boetes verschuldigd waren en is gevraagd om een gespecificeerde onderbouwing van de hoogte daarvan. Ook is verzocht om verder niet-werkgerelateerd contact uitsluitend via de gemachtigde te laten verlopen. Partijen hebben op 10 maart 2025 een vaststellingsovereenkomst gesloten. Daarin is onder meer opgenomen dat werknemer € 75.000 aan boetes verschuldigd zou zijn, waarvan € 50.000 ineens betaald moest worden indien mogelijk. Verder is bepaald dat vakantiegeld, vakantiedagen en eindejaarsuitkering met dit bedrag zouden worden verrekend, dat werknemer afstand deed van eventuele aanspraken daarop en dat het restant in maandelijkse termijnen van € 3.000 netto zou worden voldaan. Bij e-mail van 20 maart 2025 heeft de gemachtigde van werknemer de vaststellingsovereenkomst buitengerechtelijk vernietigd wegens misbruik van omstandigheden, althans subsidiair ontbonden met een beroep op de bedenktijd. Daarbij is aangevoerd dat werkgeefster werknemer rechtstreeks had benaderd en onder druk had gezet, terwijl zij wist dat werknemer werd bijgestaan door een advocaat. In de procedure vordert werkgeefster betaling van een bedrag op grond van de vaststellingsovereenkomst en daarnaast betaling van boetes wegens schending van het concurrentiebeding dan wel het nevenwerkzaamhedenbeding, alsmede nakoming van het concurrentiebeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Vaststellingsovereenkomst*

De kantonrechter oordeelt dat werknemer de vaststellingsovereenkomst op goede gronden buitengerechtelijk heeft vernietigd wegens misbruik van omstandigheden. Van werkgeefster had als zorgvuldig handelend werkgever mogen worden verwacht dat zij de advocaat van werknemer zou betrekken bij het sluiten van de overeenkomst, zeker nu die advocaat zich al uitdrukkelijk had gemeld, de verschuldigdheid van de boetes had betwist en om een specificatie van de hoogte daarvan had gevraagd. Door daarop niet te reageren en in plaats daarvan rechtstreeks met werknemer te onderhandelen en hem de overeenkomst te laten tekenen, heeft werkgeefster gehandeld in strijd met goed werkgeverschap. Daarbij weegt mee dat werknemer in de vaststellingsovereenkomst afstand deed van mogelijke rechten, terwijl tussen partijen juist nog discussie bestond over de grondslag en hoogte van de gestelde boetes. De vernietiging heeft terugwerkende kracht, zodat de vaststellingsovereenkomst geacht wordt nooit te hebben bestaan. De daarop gebaseerde vordering van werkgeefster wordt daarom afgewezen.

### *Concurrentiebeding: boetes*

De vordering van werkgeefster tot betaling van boetes wegens overtreding van het concurrentiebeding wordt afgewezen. Werkgeefster heeft onvoldoende concreet onderbouwd wanneer werknemer via welke concurrent bij welke opdrachtgevers zou hebben gewerkt en op welke data overtredingen zouden hebben plaatsgevonden. De enkele verwijzing naar transcripties van gesprekken is onvoldoende, nu niet inzichtelijk is gemaakt waaruit precies de erkende overtredingen zouden blijken. Daarmee heeft werkgeefster niet aan haar stelplicht voldaan.

### *Nakoming concurrentiebeding*

De vordering van werkgeefster tot nakoming van het concurrentiebeding wordt wel toegewezen. Werknemer heeft wel aangevoerd dat werkgeefster aan het beding geen rechten kan ontlenen omdat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster, maar dat is onvoldoende komen vast te staan. Uit de opzeggingsbrief van werknemer volgt wel dat er sprake was van spanningen, maar niet dat de opzegging het gevolg was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster in de zin van artikel 7:653 lid 4 BW. Omdat de arbeidsovereenkomst per 1 april 2025 is geëindigd en het beding geldt voor twaalf maanden na einde dienstverband, moet werknemer het concurrentiebeding naleven tot en met 31 maart 2026. De gevorderde dwangsom wordt afgewezen, omdat het beding zelf al een boeteprikkel bevat.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:2399

**Zaaknummer:** 11813056 CV EXPL 25-16250

**Rechters:** V.F. Milders

**Advocaten:** B.J. Bongaards

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Voldoende zwaarwegende grond voor op non-actiefstelling na anonieme klachten over onveilige werksfeer; wedertewerkstelling afgewezen.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 mei 2023 in dienst bij werkgever in de functie van Operations Director. In die functie is werknemer verantwoordelijk voor de operationele gang van zaken van vier hotels en rapporteert hij rechtstreeks aan de CEO. Hij werkt grotendeels in het hotel in [plaats 1] en geeft leiding aan zes direct reports. Op 25 september 2025 ontvangt werkgever van een voormalig medewerker een melding over de managementstijl van werknemer. In die melding staat dat meerdere collega's zich door zijn gedrag emotioneel en mentaal uitgeput voelden, dat zij stress en onveiligheid ervoeren en dat de werkomgeving onder zijn leiding als psychologisch onveilig werd beleefd. Naar aanleiding daarvan spreekt werkgever op 6 oktober 2025 met werknemer. Werknemer geeft aan zich niet in de melding te herkennen. Vervolgens start werkgever een intern onderzoek, dat wordt uitgevoerd door de interne klachtencommissie. In dat kader worden twaalf medewerkers gesproken op vertrouwelijke en anonieme basis. Op 25 oktober 2025 deelt werkgever aan werknemer mee dat hij tot een gesprek over de voorlopige bevindingen wordt vrijgesteld van werk met behoud van loon. Op 29 oktober 2025 vindt een wederhoorgesprek plaats waarbij werknemer en zijn advocaat aanwezig zijn. Daarna ontvangt werknemer de geanonimiseerde gespreksverslagen. Op 3 november 2025 ontvangt werknemer het onderzoeksrapport. Daarin concludeert de klachtencommissie dat sprake is van een ernstig verstoorde werkrelatie en dat onmiddellijke terugkeer van werknemer in zijn functie als Operations Director niet verantwoord is. De commissie adviseert onder meer dat werknemer voorlopig niet terugkeert in die functie, tijdelijk andere werkzaamheden verricht op een andere locatie, deelneemt aan mediation en een traject voor emotieregulatie en leiderschapontwikkeling volgt. Bij e-mail van 6 november 2025 reageert werknemer via zijn advocaat op het rapport. Hij stelt zich op het standpunt dat geen concrete overtredingen zijn vastgesteld, dat de vrijstelling van werkzaamheden ongerechtvaardigd is en dat die op korte termijn moet eindigen. Werkgever laat vervolgens weten dat het vertrouwen in werknemer als leidinggevende ernstig is beschadigd en stelt een traject voor waarbij werknemer gedurende ten minste acht weken andere werkzaamheden verricht, meewerkt aan mediation en een emotieregulatietraject volgt. Ook houdt werkgever de mogelijkheid van beëindiging met wederzijds goedvinden open. Partijen bereiken geen minnelijke regeling. Werknemer vordert in kort geding opheffing van de non-actiefstelling en wedertewerkstelling in zijn functie van Operations Director.

### Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Een op non-actiefstelling of vrijstelling van werkzaamheden is een ingrijpende maatregel, waarvoor een redelijke en zwaarwegende grond moet bestaan. De voorzieningenrechter oordeelt voorlopig dat daarvan in dit geval sprake is. Werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat er binnen de organisatie serieuze klachten bestaan over de wijze van leidinggeven van werknemer. De conclusies van de klachtencommissie vinden voldoende steun in de twaalf geanonimiseerde verklaringen. Uit die verklaringen komt een consistent beeld naar voren van een gespannen werkomgeving, beperkte sociale veiligheid en communicatie die door medewerkers als beschadigend of intimiderend is ervaren. Dat de verklaringen zijn geanonimiseerd, maakt dit niet anders. De voorzieningenrechter begrijpt dat dit het voor werknemer lastiger maakt om zich concreet te verweren, maar acht de keuze voor anonimisering gerechtvaardigd. Werkgever heeft voldoende toegelicht dat medewerkers alleen onder die voorwaarde wilden verklaren en dat bescherming van hun privacy en veiligheid in deze situatie zwaar weegt. Bovendien bevatten de verklaringen volgens de voorzieningenrechter voldoende concrete voorbeelden om werknemer in staat te stellen daarop te reflecteren. Ook het feit dat werknemer van sommige ondergeschikten positieve feedback heeft ontvangen, neemt de ernst van de meldingen niet weg. Positieve ervaringen van de ene groep sluiten negatieve ervaringen van anderen niet uit. Verder heeft werkgever volgens de voorzieningenrechter zorgvuldig gehandeld. Na de eerste melding is werknemer gehoord, vervolgens is een intern onderzoek gestart door de in het handboek genoemde klachtencommissie, waarna werknemer in de gelegenheid is gesteld op de bevindingen te reageren. Ook is niet gebleken dat de klachtencommissie buiten haar bevoegdheden is getreden; de gemelde gedragingen kunnen worden begrepen onder grensoverschrijdend gedrag als bedoeld in het handboek en de gedragscode. Tot slot acht de voorzieningenrechter het door werkgever voorgestelde traject redelijk. Werkgever mocht, gelet op de uitkomsten van het onderzoek, verlangen dat eerst wordt gewerkt aan herstel van vertrouwen, door tijdelijke plaatsing in een andere rol op een andere locatie, mediation en een traject gericht op emotieregulatie. Tegen die achtergrond weegt het belang van werkgever bij het waarborgen van een veilige werkomgeving zwaarder dan het belang van werknemer om direct terug te keren in zijn oude functie. De vordering tot wedertewerkstelling wordt daarom afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 24-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:27705

**Zaaknummer:** C/09/694542 / KG ZA 25-1123

**Rechters:** D.R. Glass

**Advocaten:** R.K. Torn en E. van der Meulen

**Wetsartikelen:** 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing gevorderde verklaring voor recht dat Staat jegens werkgever onrechtmatig heeft gehandeld wegens onrechtmatige rechtspraak van de Hoge Raad. Geen schending van Köbler-aansprakelijkheidsnorm.****Feiten*

Werkgever exploiteert als franchisenemer een aantal vestigingen van (franchisegever) Domino's Pizza. Werkgever heeft samen met circa 50 andere franchisenemers van Domino's Pizza (hierna samen: de franchisenemers) geprocedeerd tegen Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel (hierna: het pensioenfonds). Het pensioenfonds voert een verplichtgestelde pensioenregeling uit in de zin van de Wet Bpf 2000 voor de sector detailhandel en int de premies van werkgevers die onder die regeling vallen. In de genoemde procedure stond de vraag centraal of de franchisenemers onder de werkingssfeer vallen van het Verplichtstellingsbesluit. De rechtbank en het hof hebben geoordeeld dat dit het geval is. De vorderingen van de franchisenemers zijn afgewezen. Zij hebben tegen het arrest van het hof cassatieberoep ingesteld. A-G Drijber heeft geconcludeerd tot verwerping van het cassatieberoep. De klachten van de franchisenemers zijn met toepassing van artikel 81 RO verworpen (zie AR 2022-1313). Werkgever vordert dat de rechtbank voor recht verklaart dat de Staat jegens hem onrechtmatig heeft gehandeld en aansprakelijk is voor de door hem geleden en nog te lijden schade wegens onrechtmatige rechtspraak van de Hoge Raad. Volgens werkgever leidt het arrest van de Hoge Raad tot staatsaansprakelijkheid in de zin van het Köbler-arrest, omdat (1) de Hoge Raad geen prejudiciële vragen heeft gesteld aan het Hof van Justitie van de EU over de verenigbaarheid van het Verplichtstellingsbesluit met het Unierechtelijk rechtszekerheidsbeginsel en omdat (2) de Hoge Raad met de verkorte motivering op grond van artikel 81 RO het cassatieberoep heeft verworpen, zonder te motiveren waarom hij geen prejudiciële vragen heeft gesteld aan het HvJ EU.

*Oordeel*

De rechtbank oordeelt als volgt. Een lidstaat van de EU is op grond van het Unierecht aansprakelijk voor schade die particulieren lijden als gevolg van schendingen van het Unierecht die hem kunnen worden toegerekend. Uit het Köbler-arrest volgt dat voor het aannemen van staatsaansprakelijkheid vereist is dat: (1) het geschonden voorschrift van Unierecht ertoe strekt particulieren rechten toe te kennen, (2) er sprake is van een voldoende gekwalificeerde schending van dat voorschrift, en (3) er een rechtstreeks causaal verband bestaat tussen deze schending en de door de particulieren geleden schade. Uit vaste

rechtspraak van het HvJ EU volgt sinds het *Köbler*-arrest dat deze aansprakelijkheid en voorwaarden ook gelden met betrekking tot de beslissing van een in laatste aanleg oordelende nationale rechter (de Hoge Raad), zij het dat de betrokken lidstaat (Nederland) daarvoor slechts aansprakelijk kan worden gehouden in het uitzonderlijke geval waarin die rechter het toepasselijke Unierecht *kennelijk* heeft geschonden. De rechtbank overweegt dat voldoende is gebleken dat het Unierecht geen enkele rol heeft gespeeld in de (cassatie)procedure. Geen van partijen heeft zich in de procedure op enig moment beroepen op het vrij verkeer van diensten/het Unierecht, laat staan dat een van partijen aan de Hoge Raad heeft verzocht om prejudiciële vragen te stellen aan het HvJ EU. De A-G is in zijn conclusie evenmin op het Unierecht ingegaan. Dit was in dit geval ook logisch omdat de zaak überhaupt niet binnen de werkingssfeer van het Unierecht viel. Het geschil tussen de franchisenemers en het pensioenfonds betrof immers een zuiver interne situatie, binnen één lidstaat (Nederland). Het ging om nationale pensioenregelgeving, terwijl het Verplichtstellingsbesluit ook geen uitvoering of implementatie van Unierecht betrof. Een aangelegenheid die niet onder de reikwijdte van het Unierecht valt, kan volgens vaste rechtspraak van het HvJ EU ook niet alsnog met een beroep op rechtsbeginselen of fundamentele rechten onder de reikwijdte van het Unierecht worden gebracht. Dit betekent dat het Handvest niet van toepassing is. Tot slot is van belang dat als een kwestie niet binnen de werkingssfeer van het recht van de Unie valt, het HvJ EU volgens vaste rechtspraak niet bevoegd is om daarover uitspraak te doen en de eventueel aangevoerde bepalingen van het Handvest op zich niet de grondslag kunnen vormen voor die bevoegdheid. Kortom: (1) het Unierecht was niet van toepassing, (2) de Hoge Raad was niet gehouden ambtshalve aan het (in het Handvest neergelegde) Unierechtelijke rechtszekerheidsbeginsel te toetsen en (3) niet verplicht om zo nodig prejudiciële vragen te stellen aan het HvJ EU, laat staan dat hij (4) gehouden was te motiveren waarom hij daartoe in dit geval geen aanleiding zag. Daarbij geldt tot slot dat, als de Hoge Raad al vragen zou hebben gesteld, aangenomen moet worden dat het HvJ EU deze vragen niet zou hebben beantwoord. Van onrechtmatige rechtspraak wegens schending van de *Köbler*-aansprakelijkheidsnorm is dus geen sprake. Afwijzing van de vorderingen volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 11-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2026:5732

**Zaaknummer:** C/09/688587 / HA ZA 25-630

**Rechters:** M.J. Alt-van Endt

**Advocaten:** H. van Meerten en G.A. Dictus

**Wetsartikelen:** Wet Bpf 2000

## RECHTSPRAAK

***UWV heeft niet onrechtmatig gehandeld door gebrekkige motivering in deskundigenoordeel en door het weigeren van het afgeven van een tweede deskundigenoordeel. De door werknemer gevorderde schadevergoeding wordt afgewezen.****Feiten*

In de periode 1 juli 2022 tot 1 mei 2025 was werknemer in dienst bij werkgever. In september 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Tussen werknemer en werkgever is vervolgens discussie ontstaan, omdat werkgever een eenmanszaak runt en stelde de loondoorbetaling van werknemer niet te kunnen betalen. In dat kader heeft ook mediation tussen partijen plaatsgevonden. Op 27 mei 2024 heeft het UWV een deskundigenoordeel afgegeven over de re-integratie-inspanningen van werkgever, waarin werd geoordeeld dat deze voldoende waren. Op 9 juni 2024 en op 4 september 2024 heeft werknemer een nieuw deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV. Het UWV is daartoe niet overgegaan. Vervolgens heeft werknemer zich op 19 november 2024 beter gemeld bij het UWV. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever is door de kantonrechter met ingang van 1 mei 2025 ontbonden wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Tussen partijen is ook een bestuursrechtelijke procedure gevoerd, omdat het UWV het bezwaar van werknemer tegen het deskundigenoordeel kennelijk niet-ontvankelijk heeft verklaard. De Centrale Raad van Beroep heeft bij uitspraak van 9 april 2025 geoordeeld dat de rechtbank terecht heeft overwogen dat het deskundigenoordeel geen besluit is in de zin van artikel 1:3, eerste lid, van de Awb. Vervolgens heeft werknemer een formele tuchtklacht ingediend tegen de arbeidsdeskundige. In onderhavige procedure vordert werknemer dat het UWV wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 49.341,82, vermeerderd met rente en kosten. Werknemer legt daaraan ten grondslag dat het UWV onrechtmatig jegens hem heeft gehandeld door een gebrekkig en feitelijk onjuist deskundigenoordeel af te geven. Ook de herhaaldelijke weigering van het UWV om een nieuw deskundigenoordeel af te geven is volgens werknemer onrechtmatig. Had het UWV op zorgvuldige wijze een nieuw deskundigenoordeel afgegeven, dan zou daarin zeer waarschijnlijk zijn geconcludeerd dat de voormalige werkgever van werknemer niet aan zijn re-integratieverplichtingen had voldaan. In dat geval had de kantonrechter in de ontbindingsprocedure vermoedelijk een billijke vergoeding toegekend.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter constateert dat de motivering van het

deskundigenoordeel door de arbeidsdeskundige wat te kort door de bocht lijkt. Achteraf leek de arbeidsdeskundige dat zelf ook in te zien. In haar verweer in de tuchtprocedure heeft de arbeidsdeskundige namelijk verklaard dat zij in het deskundigenoordeel niet expliciet genoeg is geweest. Tegelijkertijd heeft zij verklaard dat er al langere tijd problemen waren tussen partijen. Uit dit verweer kan worden opgemaakt dat de arbeidsdeskundige tot dezelfde conclusie was gekomen, namelijk dat geen re-integratiekansen zijn gemist, als zij haar besluit wel explicieter had gemotiveerd. Voor het vonnis van de kantonrechter geldt hetzelfde. Weliswaar wordt daarin verwezen naar het deskundigenoordeel van het UWV en wordt dit oordeel overgenomen, maar tegelijkertijd heeft de kantonrechter geconstateerd dat partijen beiden hebben bijgedragen aan de verstoorde arbeidsrelatie. Op basis van meerdere omstandigheden heeft de kantonrechter geen reden gezien om werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Ook bij een andere conclusie in het deskundigenoordeel van het UWV, had het oordeel van de kantonrechter dus zeer waarschijnlijk niet anders geluid. Al met al kan niet worden vastgesteld dat daadwerkelijk re-integratiekansen zijn gemist. In zoverre was het deskundigenoordeel dan ook juist, wat er ook zij van de motivering. Maar zelfs al zou het deskundigenoordeel van het UWV onrechtmatig zijn, dan volgt uit het voorgaande dat dit niet heeft geleid tot schade bij werknemer. Ook het niet afgeven van een nieuw deskundigenoordeel kan niet als onrechtmatig worden aangemerkt. Omdat het UWV niet verplicht is om een tweede deskundigenoordeel af te geven, mocht het er in beginsel voor kiezen om de aanvraag daartoe van werknemer niet in behandeling te nemen. De rechtbank wijst de vorderingen van werknemer af.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 03-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2025:11340

**Zaaknummer:** C/13/770809 / HA ZA 25-1170

**Rechters:** A.J. Beukenhorst

**Advocaten:** P.F.A. Reichenbach en I.M.C.A. Reinders Folmer

**Wetsartikelen:** 32 SUWI, 32a SUWI en 1:3 Awb

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot het leveren van tegenbewijs. Consequentie hiervan is dat zij met werkneemster op grond van artikel 3.1.2 cao PO eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft kunnen aangaan en daarna een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.***

*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 augustus 2020 als lerares in dienst getreden van de Islamitische Stichting Nederland voor Onderwijs en Opvoeding-ISNO, Yunus Emre Den Haag (hierna: Yunus Emre). Het dienstverband is aangegaan voor de duur van een jaar. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Primair onderwijs (hierna: cao PO) van toepassing. De arbeidsovereenkomst is per 1 augustus 2021 voor de duur van een jaar verlengd. Op 17 mei 2022 heeft Yunus Emre werkneemster vervolgens bericht dat zij haar arbeidsovereenkomst graag opnieuw met een jaar wil voortzetten. Op enig moment heeft overleg tussen partijen plaatsgevonden en is op verzoek van werkneemster de omvang van haar dienstverband per 1 april 2023 teruggebracht van vijf naar drie werkdagen. Op 26 mei 2023 heeft Yunus Emre werkneemster bericht dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werkneemster stelt in onderhavige procedure met een beroep op de cao PO dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft en dat haar arbeidsovereenkomst na 1 augustus 2023 doorloopt. Verder stelt werkneemster zich op het standpunt dat Yunus Emre ten onrechte haar arbeidsduur heeft teruggebracht en dat zij haar had moeten informeren over het feit dat zij zich ook gedeeltelijk ziek had kunnen melden. Zij doet hiervoor een beroep op dwaling en vordert achterstallig salaris. Yunus Emre stelt daarentegen dat werkneemster werkzaam is geweest op basis van drie achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en dat het dienstverband is geëindigd per 1 augustus 2023.

De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkneemster werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook heeft de kantonrechter het dienstverband op verzoek van werkneemster ontbonden en haar een billijke vergoeding toegekend. Het beroep op dwaling van werkneemster heeft de kantonrechter afgewezen. Daarom is werkneemster in hoger beroep gegaan. Yunus Emre is in incidenteel hoger beroep gekomen, omdat zij het niet eens is met het oordeel van de kantonrechter dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij tussenbeschikking d.d. 18 november 2025 heeft het hof op voorhand geoordeeld dat aannemelijk is dat werkneemster werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Yunus Emre is vervolgens in de gelegenheid

gesteld tegenbewijs te leveren. Het beroep op dwaling van werkneemster is verworpen (zie AR 2025-1517). Yunus Emre heeft vervolgens afgezien van het leveren van tegenbewijs. In onderhavige einduitspraak dient het hof te beoordelen welk gevolg daaraan verbonden moet worden. Werkneemster heeft het hof bovendien verzocht zijn oordeel omtrent het beroep op dwaling te heroverwegen. In deze einduitspraak geeft het hof ook haar beslissing op dit verzoek.

#### *Oordeel*

Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter en oordeelt als volgt.

#### *Duur arbeidsovereenkomst*

Yunus Emre heeft afgezien van het leveren van tegenbewijs. Daarom staat vast dat artikel 3.1.2 van de cao van toepassing is op de verhouding tussen partijen en dat Yunus Emre niet tot haar verweer heeft aangevoerd dat met werkneemster nog een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had mogen worden aangegaan vanwege een 'zeer bijzonder geval'. Consequentie van het voorgaande is dat Yunus Emre met werkneemster eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft kunnen aangaan. Dat betreft in dit geval de arbeidsovereenkomst met een looptijd van 1 augustus 2020 tot 1 augustus 2021. Omdat de arbeidsovereenkomst daarna is voortgezet en geen tweede overeenkomst voor bepaalde tijd mocht worden aangegaan, is tussen partijen na 1 augustus 2021 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.

#### *Verzoek tot heroverweging*

In de tussenbeschikking heeft het hof overwogen dat het beroep op dwaling niet kan slagen omdat niet is voldaan aan het zogenoemde kenbaarheidsvereiste en werkneemster geen bewijs voor haar stelling heeft aangeboden. Werkneemster heeft aangevoerd dat dit niet juist is, nu zij een specifiek en ter zake dienend bewijsaanbod heeft gedaan. Zij verwijst daarvoor naar paragraaf 47 en 48 uit haar verzoekschrift. Voorop staat dat voor een verzoek tot heroverweging slechts plaats is als er sprake is van een evidente feitelijke of juridische misslag. Het hof komt tot de slotsom dat daarvan geen sprake is. Het aanbod onder 47 is algemeen van aard en het aanbod onder 48 heeft betrekking op haar stellingen in incidenteel hoger beroep en dus niet op de feiten die werkneemster ten grondslag heeft gelegd aan haar beroep op dwaling.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

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

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:363

**Zaaknummer:** 200.346.535/01

**Rechters:** M.T. Nijhuis, M.D. Ruizeveld en A.C.M. Kuypers

**Advocaten:** P.A. van Lange en I.O.D.V. Wetzels

**Wetsartikelen:** 7:668a BW, 7:668 BW en 6:228 BW

## RECHTSPRAAK

***De kantonrechter wijst de ontbinding af omdat Vivara de werknemer, ondanks zijn verblijfsstatus, gelijk had moeten behandelen als andere medewerkers in de reorganisatie en dit heeft nagelaten.****Feiten*

Werknemer is sinds 20 augustus 2018 in dienst bij de Engelse entiteit van Vivara als Web Developer. Vivara heeft werknemer verzocht zijn functie vanuit de vestiging van Vivara in Nederland uit te oefenen. Voor de tewerkstelling van werknemer is bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) een ICT-vergunning aangevraagd. Deze is op 1 augustus 2022 verleend voor een periode van drie jaar en kan daarna niet worden verlengd. Op 30 augustus 2022 is tussen Vivara en werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. De arbeidsovereenkomst met de Engelse entiteit van Vivara is niet beëindigd. Werknemer heeft zich op 18 november 2024 ziek gemeld en is sindsdien arbeidsongeschikt. Op 27 februari 2025 heeft werknemer Vivara erop gewezen dat zijn verblijfsvergunning per 1 augustus 2025 zou verlopen en Vivara voor 1 mei 2025 actie moest ondernemen. Op 18 maart 2025 heeft Vivara in een gesprek met werknemer medegedeeld dat de functie van werknemer per 1 mei 2025 komt te vervallen. Op 27 maart 2025 heeft Vivara de IND geïnformeerd over het vervallen van de functie van werknemer per 1 mei 2025. Bij brief van 14 mei 2025 heeft de IND aan Vivara bevestigd dat werknemer in het bezit is van een verblijfsvergunning tot 1 augustus 2025; dat werknemer recht heeft op een zoekperiode van drie maanden na 1 mei 2025 en, nu het einde van de zoekperiode en het einde van de verblijfsvergunning samenvallen, de IND de verblijfsvergunning niet zal intrekken. Werknemer heeft na het verloop van de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning een vrije verblijfstermijn van 90 dagen. Vivara verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege omstandigheden die zodanig zijn dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en doet een aantal tegenverzoeken.

*Oordeel*

Vivara beroept zich in deze zaak op het ontbreken van een tewerkstellingsvergunning voor werknemer. In de parlementaire geschiedenis is het niet beschikken over een tewerkstellingsvergunning expliciet als voorbeeld van de h-grond genoemd. Nu Vivara het aanvragen van een ander type verblijfsvergunning niet ondersteunt – en werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is om op korte termijn een andere werkgever te vinden – acht de kantonrechter de kans dat werknemer aansluitend aan de verlopen vergunning

wederom een werkvergunning krijgt voor Nederland, nihil. Daarmee is de arbeidsovereenkomst in feite inhoudsloos geworden en bestaat er ogenschijnlijk een redelijke grond voor ontbinding ervan. Maar er speelt meer in deze zaak. De kantonrechter volgt werknemer in zijn stelling dat hij niet slechts tijdelijk naar Nederland is gekomen maar dat het de bedoeling van partijen was dat hij voor onbepaalde tijd bij Vivara (in Nederland) werkzaam zou zijn. Daarmee staat naar het oordeel van de kantonrechter vast dat werknemer feitelijk een 'gewone' werknemer was van Vivara. Dat betekent dat hij ook zoals de andere werknemers behandeld moet worden, bijvoorbeeld als de arbeidsplaats in de knel komt. En daar wringt de schoen. Ter gelegenheid van de mondelinge behandeling heeft Vivara verklaard dat het bedrijf recentelijk een omvangrijke reorganisatie heeft doorgevoerd. De resultaten maakten het noodzakelijk dat er flink werd ingekrompen in het personeelsbestand. Een reorganisatie waarbij ongeveer 40 van de in totaal 120 mensen moeten vertrekken, is een flinke reorganisatie. Voor deze medewerkers zal – voor zover individueel geen overeenstemming werd bereikt – een ontslagvergunning bij het UWV zijn aangevraagd. Hiervoor heeft de kantonrechter overwogen dat Vivara werknemer niet anders mocht behandelen dan zijn collega's. Vivara had hem dus ook een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst moeten doen, onder dezelfde voorwaarden als de overige werknemers wier arbeidsplaats kwam te vervallen. Dat heeft Vivara echter niet gedaan.

In de situatie dat werknemer niet met Vivara tot overeenstemming was gekomen over het einde van de arbeidsovereenkomst, was deze in stand gebleven. Kortom, Vivara zou pas afscheid van werknemer hebben kunnen nemen na het einde van de loondoorbetalingstermijn (104 weken na ziekte, mits niet verlengd). De kantonrechter is van oordeel dat werknemer niet in een andere situatie moet komen te verkeren dan het geval zou zijn geweest als hij in de gewone procedure rondom de reorganisatie zou zijn meegenomen. Dat betekent dat de verzochte ontbinding voor nu zal worden afgewezen. Mocht werknemer weer arbeidsgeschikt worden, of mocht er een einde zijn gekomen aan de loondoorbetalingsperiode, dan ontstaat een nieuwe situatie die dan beoordeeld zal worden.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 19-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2026:2519

**Zaaknummer:** 12025168 \ AZ VERZ 25-146

**Rechters:** R.A.J. van Leeuwen

**Advocaten:** M.J.P. Flipsen en A.J.T.J. Meuwissen

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub h BW en 7:670a BW

## RECHTSPRAAK

***Grensoverschrijdend gedrag van directeur is reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er is geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2019 in dienst bij werkgever in de functie van commercieel directeur met een loon van € 10.833,34 bruto per maand exclusief emolumenten. Naar aanleiding van een klacht tegen werknemer van een (nu voormalige) collega in april 2023 heeft een recherchebureau een onderzoek verricht. Dat onderzoek is voortijdig door de melder van de klacht afgebroken, omdat het bureau al bevindingen had gedeeld met werkgever voordat het verslag van het gesprek met de melder was afgerond. Naar aanleiding van meldingen van twee collega's op 1 april 2025 heeft werkgever besloten een bemiddelingsbureau in te schakelen om een onderzoek te verrichten naar de gedragingen van werknemer. Op 2 juli 2025 is het definitieve onderzoeksrapport uitgebracht, waarna werknemer op non-actief is gesteld. Op 22 augustus 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden omdat de gedragingen van werknemer door collega's als onveilig en onprettig worden ervaren. Die gedragingen kenmerken zich onder andere door emotionele uitbarstingen, waarbij geen rekening wordt gehouden met anderen. Het gedrag van werknemer wordt als bedreigend en intimiderend ervaren. Bij voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt werknemer een billijke vergoeding gelijk aan vijf jaarsalarissen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding, omdat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Uit de stukken en de toelichting van werknemer op de mondelinge behandeling maakt de kantonrechter op dat werknemer kennelijk niet in de gaten heeft, dan wel zich er niet voldoende van bewust is, wat zijn handelen en zijn gedrag veroorzaken bij collega's. Werknemer heeft in 2024 op eigen initiatief een coachingtraject gevolgd, omdat hij wilde leren meer te delegeren. Aan de hand van een incident oordeelt de kantonrechter dat werknemer kennelijk niet uit zichzelf aanvoelt dat hij als directeur niet op zijn wijze kan omgaan met een medewerker. Hij lijkt niet te begrijpen dat iemand die in het werk in hiërarchische zin onder hem staat en zich ten opzichte van hem in een afhankelijkheidsrelatie bevindt, zich door dit ongeremde gedrag en uitlatingen onveilig voelt. Werknemer heeft met zijn gedrag en uitlatingen voor verschillende medewerkers een onwerkbaar situatie doen ontstaan. Hij heeft in strijd met wat van hem als directeur had

mogen worden verwacht, nagelaten zo veel mogelijk te waarborgen dat medewerkers in een veilige omgeving hun werkzaamheden kunnen verrichten. Zijn handelen betreft geen incident. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 mei 2026; omdat werknemer naar het oordeel van de kantonrechter niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld maakt hij aanspraak op de transitievergoeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

---

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

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:2040

**Zaaknummer:** 11896843 \ AZ VERZ 25-60 (E)

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

**Advocaten:** E.W. Kingma en A.P.E. de Brouwer

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens belangenverstremgeling door het verrichten van nevenwerkzaamheden houdt in hoger beroep geen stand.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2016 in dienst bij ASML Netherlands B.V. (hierna: ASML) in de functie van senior IT-analist met een loon van € 7.028,11 bruto per maand exclusief emolumenten. De cao Metalekto is van toepassing. De Code of Conduct van ASML is van toepassing met daarin onder meer een bepaling met betrekking tot het vermijden van belangenconflicten. Met ingang van 1 juli 2019 is werknemer, naast zijn werkzaamheden voor ASML, een eenmanszaak gestart gericht op advisering en ondersteuning informatietechnologie, computer- en netwerkbeveiliging. Via deze eenmanszaak zijn met inschakeling van derden in de periode mei 2023 tot augustus 2024 flexmedewerkers werkzaam geweest bij ASML. Na een klacht heeft de Ethics Committee van ASML de Ethics Office opdracht gegeven een onderzoek te doen naar betrokkenheid van werknemer bij de inleenconstructie. Werknemer is op 10 oktober 2024 verhoord door de ethics lead investigator van ASML. Op 27 november 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en heeft hij de door werknemer verzochte vergoedingen afgewezen. Werknemer verzoekt in hoger beroep onder meer een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en ASML te veroordelen tot betalingen van diverse vergoedingen en uitbetaling van vakantiedagen en vakantietoeslag. Tevens vermeerdert werknemer in hoger beroep zijn eis in die zin dat hij in hoger beroep voor het eerst een verklaring voor recht verzoekt en om hogere bedragen verzoekt dan in eerste aanleg.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Het hof is op grond van een tijdlijn, waarvan werknemer de juistheid niet heeft betwist, van oordeel dat ASML het onderzoek naar het bij haar ontstane vermoeden onvoldoende voortvarend heeft opgestart. Het hof constateert dat er ruim twee weken zijn verstreken tussen het moment waarop dit vermoeden is ontstaan (half augustus 2024) en het moment waarop het onderzoek door de Ethics Office daadwerkelijk is gestart (3 september 2024). Een afdoende verklaring hiervoor heeft ASML niet gegeven. Daarnaast kan niet worden vastgesteld dat het onderzoek door de Ethics Office voldoende voortvarend is uitgevoerd. Tussen de start

van het onderzoek door de Ethics Office (3 september 2024) en de bekendmaking van de bevindingen van het onderzoek (27 november 2024) zijn bijna drie maanden verstreken. Het hof concludeert dat het ontslag niet onverwijld en daarmee niet rechtsgeldig is gegeven.

#### *Geen dringende reden voor ontslag*

Naar het oordeel van het hof is er weliswaar sprake van verwijtbaar handelen van werknemer, maar levert dit geen dringende reden voor ontslag op staande voet op, onder meer omdat (i) naar het oordeel van het hof voldoende is komen vast te staan dat werknemer zijn toenmalig leidinggevende van tevoren in kennis heeft gesteld van de doorleenconstructie en dat daarop goedkeurend is gereageerd, (ii) niet is gesteld of gebleken dat de leidinggevende werknemer erop heeft gewezen dat hij voor de doorleenconstructie nog schriftelijk toestemming aan HR moest vragen en heeft gevraagd wat hij en/of de eenmanszaak financieel gezien aan de doorleenconstructie zou overhouden en (iii) werknemer niet achteraf kan worden verweten dat hij de doorleenconstructie niet heeft gemeld en deze geheel zonder (schriftelijke) toestemming en/of medeweten van ASML heeft opgezet. Naar het oordeel van het hof kan werknemer wel worden verweten dat er door zijn uitleenactiviteiten via de constructie een belangenconflict is ontstaan. Daar komt nog bij dat werknemer voorafgaande aan en tijdens het optuigen van de doorleenconstructie en ook daarna niet (voldoende) open en transparant is geweest. Werknemer heeft daarmee verwijtbaar gehandeld als gevolg waarvan een vertrouwensbreuk is ontstaan. Het hof acht dit verwijtbaar handelen echter onvoldoende zwaarwegend om te kwalificeren als een dringende reden die een onmiddellijk ontslag rechtvaardigt.

#### *Vergoedingen*

Het hof wijst de door werknemer gevorderde transitievergoeding van € 23.308,93 toe. Ook de door werknemer verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging ad € 16.801,26 bruto wordt toegewezen. Het hof stelt dat de billijke vergoeding geen punitief karakter heeft. Het hof stelt de billijke vergoeding op nihil omdat werknemer zelf verwijtbaar heeft gehandeld en omdat dit verwijtbaar handelen, hoewel niet ernstig genoeg voor een ontslag op staande voet, heeft bijgedragen aan de beslissing van ASML om tot ontslag op staande voet over te gaan. De vordering met betrekking tot uitbetaling van vakantiedagen en vakantietoelage wordt gedeeltelijk toegekend.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 26-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2026:827

**Zaaknummer:** 200.359.468/01 (hoofdzaak) en 200.363.862/01 (incidenteel verzoek ex artikel 195 Rv)

**Rechters:** M. van der Schoor, C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden en V. Hartman

**Advocaten:** A. Hofman en C.P. van den Eijnden

**Wetsartikelen:** 6:119 BW, 7:625 BW, 7:653 BW, 7:671 BW, 7:677 BW en 7:678 BW, 7:681 BW en 7:686a BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens het niet ingrijpen bij onprettig en intimiderend gedrag van partner tijdens een bedrijfsuitje. Erkenning dat het ontslag ten onrechte heeft plaatsgevonden.****Feiten*

Werkneemster heeft van 8 september 2022 tot en met 29 oktober 2025 voor Hôtes Culture B.V. (hierna: Hôtes Culture) gewerkt als uitzendkracht, waarbij zij werd uitgeleend aan musea. Aansluitend volgt een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de functie van medewerkster planning en organisatie, tegen een salaris van € 2.091,89 bruto per maand. De arbeidsovereenkomst bevat een tussentijdse opzegbepaling. Op zaterdag 1 november 2025 had Hôtes Culture een bedrijfsuitje, waarbij op enig moment – tegen het einde van de avond – de partner van werkneemster is aangesloten. Daags daarna heeft Hôtes Culture met werkneemster gebeld en tegen haar gezegd dat er de vorige avond dingen zijn gebeurd die niet door de beugel konden en zij de volgende dag niet naar het werk hoefde te komen en dat er eerst een gesprek moest komen tussen partijen. Op 3 november 2025 is er een gesprek geweest waarbij aan werkneemster is meegedeeld dat zij een vaststellingsovereenkomst kon tekenen en dat zij als zij dat niet wilde, op staande voet zou worden ontslagen. Vervolgens heeft zij een vaststellingsovereenkomst getekend, waarbij werd aangekondigd dat werkneemster om juridische en procedurele redenen per e-mail op staande voet zou worden ontslagen, voor het geval zij de vaststellingsovereenkomst zou ontbinden. Per e-mail van 17 november 2025 heeft werkneemster de vaststellingsovereenkomst ontbonden met een beroep op de wettelijke bedenkttermijn. In de periode daarna hebben partijen onderhandeld over een herziene versie van de vaststellingsovereenkomst, die zij op 8 december 2025 hebben getekend. Per e-mail van 18 december 2025 heeft Hôtes Culture de herziene versie van de vaststellingsovereenkomst ontbonden, omdat werkneemster die avond aanwezig was bij een kerstreceptie van een zakenrelatie van Hôtes Culture. Werkneemster verzoekt onder meer primair diverse vergoedingen, subsidiair vernietiging van de ontbinding van de vaststellingsovereenkomst en meer subsidiair in het geval het verzoek tot nakoming van de vaststellingsovereenkomst wordt afgewezen betaling van de diverse vergoedingen.

*Oordeel*

Hôtes Culture heeft ter zitting desgevraagd erkend dat een dringende reden voor het ontslag op staande voet bij nader inzien ontbrak. Dit betekent dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en werkneemster aanspraak kan maken op betaling van een aantal vergoedingen. De arbeidsovereenkomst is namelijk op 3 november 2025 onmiddellijk

opgezegd en dus zonder rekening te houden met de geldende opzegtermijn. De arbeidsovereenkomst zou tot 1 januari 2026 hebben geduurd als de opzegtermijn wel in acht was genomen. Een bedrag van € 4.370,34 bruto inclusief vakantietoeslag, gelijk aan het salaris over de periode van 3 november 2025 tot 1 januari 2026, is daarom toewijsbaar. De transitievergoeding bedraagt € 637,03 bruto. Naar het oordeel van de kantonrechter is voorstelbaar dat het ontslag op staande voet impact heeft gehad op werkneemster, temeer nu het ontslag te lichtvaardig is gegeven. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 10.000 bruto. Omdat de primaire verzoeken van werkneemster worden toegewezen, wordt aan de subsidiaire en meer subsidiaire verzoeken niet toegekomen en behoeven deze niet te worden beoordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:1953

**Zaaknummer:** 12032032 EA VERZ 25-1524

**Rechters:** M.W. van der Veen

**Advocaten:** J. Kouvarnta

**Wetsartikelen:** 7:672 BW, 7:673 BW en 7:677 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Transitievergoeding en billijke vergoeding toegekend.****Feiten*

Topprofile B.V. is een onderneming die zich bezighoudt met het zoeken en selecteren van kandidaten voor executive functies voor haar opdrachtgevers (executive search) en het verrichten van interim-opdrachten bij haar opdrachtgevers. Werknemer is sinds 14 mei 2012 in dienst bij Topprofile. Zijn loon bedraagt € 8.500 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag, bonussen en overige emolumenten. In juni 2023 zijn de aandelen in Topprofile overgenomen door een onderneming gevestigd in België en is een van de dochtervennootschappen van Capenti N.V. eveneens gevestigd te België (hierna: Capenti). Werknemer maakt deel uit van het managementteam (MT) van de Capenti-groep. In november 2024 heeft werknemer voor € 100.000 aandelen gekocht in Capenti. Hij houdt hiermee 0,3% van de aandelen in Capenti. Op 11 juni 2025 heeft een MT-vergadering van de Capenti-groep plaatsgevonden, waarbij de tegenvallende bedrijfsresultaten van Topprofile onderwerp van gesprek waren. In een gesprek op 23 juni 2025 - dat bedoeld was om het door werknemer opgestelde Recovery Plan te bespreken - hebben de statutair directeur en CFO aan werknemer medegedeeld dat Topprofile geen vertrouwen meer in hem heeft en dat hij met onmiddellijke ingang niet langer kan aanblijven in zijn functie. Aan werknemer is een nieuwe functie aangeboden die hij heeft geweigerd. Werknemer heeft geprotesteerd tegen de vrijstelling van werkzaamheden en heeft op 1 juli 2025 zijn werkzaamheden hervat en is vervolgens op 4 juli 2025 met vakantie gegaan. Topprofile heeft op 9 juli 2025 op grond van een verstoorde arbeidsverhouding een ontbindingsverzoek ingediend. Na terugkeer van zijn vakantie is werknemer opnieuw gevraagd een recoveryplan op te stellen. Op 12 augustus 2025 is werknemer per direct op non-actief gesteld.

*Oordeel**De aangevoerde gronden voor de verstoring van de arbeidsverhouding*

Volgens Topprofile heeft de houding van werknemer in de MT-overleggen geleid tot een vertrouwensbreuk tussen het MT van de Capenti-groep en werknemer. Deze houding bestond er volgens Topprofile uit dat werknemer niet wist hoe de problemen binnen Topprofile opgelost moesten worden en hij voornamelijk keek naar de Capenti-groep voor een oplossing, maar dat hij stelselmatig de handreikingen die vanuit de Capenti-groep werden aangeboden

heeft geweigerd. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit de correspondentie niet dat werknemer de geboden ondersteuning heeft geweigerd. Dat werknemer kritisch is geweest op de voorgestelde aanpak past bij zijn verantwoordelijkheid en getuigt er naar het oordeel van de kantonrechter juist van dat hij zijn taak zorgvuldig heeft uitgevoerd. Verder oordeelt de kantonrechter dat een verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en het MT van de Capenti-groep ook niet volgt uit de verklaringen van twee MT-leden die bij het ontbindingsverzoek zijn gevoegd.

#### *Gronden voor ontbinding, transitievergoeding en billijke vergoeding*

Desalniettemin is de kantonrechter van oordeel dat de verhoudingen tussen partijen sinds 23 juni 2025 ernstig verstoord zijn geraakt, en wel door toedoen van Topprofile. Enerzijds omdat er naar het oordeel van de kantonrechter geen deugdelijke grond bestond om werknemer op non-actief te stellen. En anderzijds de opdracht aan werknemer om opnieuw een Recovery Plan op te stellen en de daarop volgende tweede op non-actiefstelling van 12 augustus 2025 - waardoor Topprofile heeft aangestuurd op een duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Hoewel werknemer zich op het standpunt stelt dat de verhoudingen nog kunnen worden hersteld, acht de kantonrechter dit standpunt niet houdbaar. Werknemer is weliswaar geen bestuurder van Topprofile maar in zijn functie bekleedt hij feitelijk een vergelijkbare positie. Uit de stellingen van partijen en het verhandelde ter zitting volgt dat in het bijzonder de statutair directeur niet langer met werknemer wenst samen te werken. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 april 2026 ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 256.000 bruto. Werknemer heeft als onderdeel van de billijke vergoeding ook verzocht om vergoeding van zijn investering in de aandelen in Capenti. De vraag welk bedrag deze aandelen bij verkoop zullen opleveren en of hij alsdan als 'good leaver' of 'bad leaver' moet worden aangemerkt, is een vraag die buiten het bereik van onderhavige procedure ligt. De kantonrechter kan niet vooruitlopen op dit ondernemingsrechtelijke geschilpunt tussen partijen en zal bij het vaststellen van de billijke vergoeding dan ook geen rekening houden met de door werknemer gedane investering.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 05-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2025:10908

**Zaaknummer:** 11787135 \ AZ VERZ 25-79

**Rechters:** J. Linders

**Advocaten:** A.G.M. Wilms en D.J.M.C. Sieler

**Wetsartikelen:** 6:2 BW, 6:248 BW, 7:653 BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:669 BW

## RECHTSPRAAK

***Vernietiging ontslag op staande voet afgewezen. Bankmedewerker klantenservice heeft klantengesprekken niet gevoerd of abrupt beëindigd.****Feiten*

Werknemer is op 14 april 2025 op basis van een jaarcontract in dienst getreden bij ABN AMRO Bank N.V. (hierna ABN AMRO) in de functie van Contact Officer I. Zijn kerntaak is het telefonisch ondersteunen van zakelijke klanten van ABN AMRO bij alle dagelijkse bankzaken die breed en generiek van aard zijn. Werknemer verricht zijn werkzaamheden grotendeels vanuit huis maar moet minimaal één keer per week op een kantoordag (maandag, woensdag of donderdag) op kantoor aanwezig zijn. Werknemer wordt in mei, juni en september aangesproken op respectievelijk het herhaald te laat komen, het niet naleven van de afspraak om minimaal één dag op kantoor te komen en het niet regelmatig voeren van telefoongesprekken of klanten door te verbinden zonder iets te zeggen. In een gesprek op 23 oktober 2025 heeft ABN AMRO werknemer geconfronteerd met het feit dat uit onderzoek was gebleken hij in de periode van 25 september tot en met 21 oktober 2025 51 telefoongesprekken van bijvoorbeeld minder dan één minuut had gevoerd, of waarin er geen gehoor was, dan wel enkele geluid was aan de kant van de klant of zonder duidelijke reden de verbinding werd verbroken. Werknemer is in de gelegenheid gesteld hierop te reageren en is aan het eind van het gesprek tot nader order op non-actief gesteld. Op 27 oktober 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, onder meer vanwege het niet melden van vermeende problemen met de headset, het plotseling zwijgen tijdens gesprekken en onjuiste klantverificatie. Werknemer verzoekt bij wijze van voorlopige voorziening loondoorbetaling, wedertewerkstelling en verstrekking loonspecificaties. In de hoofdzaak verzoekt werknemer vernietiging van het ontslag op staande voet, herstel van de arbeidsovereenkomst en veroordeling in de proceskosten. Werknemer stelt dat een dringende reden ontbreekt, er geen sprake is van onverwijldheid en dat technische problemen met de headset de oorzaak waren.

*Oordeel**Onverwijldheid*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag onverwijld is gegeven. ABN AMRO heeft toegelicht dat zij na het gesprek op donderdagmiddag 23 oktober 2025 een gespreksverslag heeft opgemaakt, waarna op vrijdag 24 oktober 2025 juridisch advies is ingewonnen bij de afdeling Arbeidszaken. Daarna, dezelfde middag, is toestemming gevraagd aan de twee tot het ontslag

bevoegde personen. Zij hebben op maandag 27 oktober 2025 toestemming verleend, waarna direct tot het ontslag is overgegaan.

#### *Dringende reden*

De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van een dringende reden. De bevindingen van het onderzoek dat ABN AMRO heeft uitgevoerd zijn door werknemer onvoldoende gemotiveerd weersproken. Ook is de kantonrechter er niet van overtuigd geraakt dat het gedrag van werknemer is veroorzaakt door een kapotte headset. Naar het oordeel van de kantonrechter is begrijpelijk dat het door werknemer vertoonde gedrag onacceptabel is voor ABN AMRO. Alle omstandigheden afwegend, komt de kantonrechter dan ook tot de slotsom dat de gedragingen van werknemer een dringende reden opleveren aangezien hij grovelijk zijn taken voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst heeft veronachtzaamd. Het verweer van werknemer dat er geen sprake is geweest van opzettelijk handelen of verwijtbare nalatigheid, wordt gepasseerd. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven, zodat de verzoeken van werknemer worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2572

**Zaaknummer:** 12035404 AO VERZ 25-61

**Rechters:** S. Kleij

**Advocaten:** J.G. Burgers en N.M. Cuppen

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

## RECHTSPRAAK

***Vorderingen Beter Horen in kort geding toegewezen. Belangen Beter Horen bij instandhouding concurrentiebeding wegen zwaarder dan belangen audicien.****Feiten*

Werknemer is per 14 maart 2016 in dienst getreden bij Beter Horen B.V. (hierna: Beter Horen) en vervulde laatstelijk de functie van audicien. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding opgenomen. In september 2025 heeft werknemer laten weten dat hij Beter Horen ging verlaten. Beter Horen heeft werknemer aangeboden hem gedeeltelijk van zijn concurrentiebeding te ontheffen zodat per 2027 een indiensttreding bij een filiaal van de nieuwe werkgever in een andere stad mogelijk zou zijn. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd en is per 3 november in dienst getreden bij een nieuwe werkgever. Op 1 december 2025 heeft Beter Horen werknemer gesommeerd zijn werkzaamheden bij de nieuwe werkgever te staken en heeft zij de boetes van op dat moment in totaal € 52.000 aangezegd. Beter Horen vordert in kort geding onder meer een veroordeling van werknemer om zijn werkzaamheden voor de nieuwe werkgever binnen de gemeentegrenzen gedurende een periode van 1 jaar te rekenen vanaf de datum van het vonnis te staken.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de aard van deze vorderingen is de spoedeisendheid gegeven. Vast staat dat het concurrentiebeding voldoet aan de formele vereisten van artikel 7:653 lid 1 BW. Vast staat ook dat de nieuwe werkgever een concurrent is van Beter Horen en dat de vestiging van de nieuwe werkgever binnen de geografische reikwijdte van het concurrentiebeding valt. Werknemer heeft aldus gehandeld in strijd met het concurrentiebeding door bij de nieuwe werkgever in dienst te treden. Werknemer heeft dat willens en wetens gedaan en doet dat nog steeds. Van de door Beter Horen voorgestelde alternatieven hebben werknemer noch de nieuwe werkgever willen weten. Voor zover de nieuwe werkgever van de kantonrechter een algemene uitspraak wil over de geldigheid van concurrentiebedingen in de audicienbranche wordt overwogen dat een voorlopige voorziening als de onderhavige daarvoor niet geschikt is. Partijen opereren in een zeer competitieve markt. Voldoende aannemelijk is geworden dat voor klanten de persoon van de audicien ertoe doet en dat klanten door een vertrouwd gezicht geholpen willen worden. Dat blijkt niet alleen uit de antwoorden van een door Beter Horen afgenomen vragenlijst onder haar klanten, maar volgt ook uit de vermelding van audiciens met hun volledige naam per

vestiging op de website van de nieuwe werkgever. Bovendien houdt de functie van audicien meer in dan alleen het adviseren over en verkopen van hooroplossingen. Niet betwist is dat de audicien de fysieke ongemakken, de medische achtergrond, de voorkeuren en voortgang van de client en de geboden oplossing aan een klant kent. Ook kan de audicien verwijzen. Klanten kopen weliswaar 'maar' één keer in de vijf jaar een hoortoestel, maar in de tussentijd is er klantencontact over reparaties en servicegerelateerde vragen. Werknemer, die bijna tien jaar werkzaam is geweest bij Beter Horen, had een groot aantal terugkerende klanten en 94% kwam uit hetzelfde postcodegebied. Beter Horen heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij het risico loopt dat zij klanten verliest door de korte afstand. Werknemer vist in zijn functie bij de nieuwe werkgever in dezelfde vijver als hij deed toen hij nog werkzaam was bij Beter Horen. Het risico bestaat dat werknemer met vertrouwelijke kennis van klanten en producten die hij bij Beter Horen heeft opgedaan, klanten kan doen overstappen, wat de nieuwe werkgever een concurrentievoordeel kan geven dat zij zonder werknemer niet zou hebben gehad. Hierdoor is de aantasting van het bedrijfsdebet van Beter Horen gegeven. Bovendien heeft 28% van de onderzochte klanten aangegeven bereid te zijn de eigen audicien bij een overstap te volgen en daarmee kan het gaan om aanzienlijke aantallen klanten. Hiervan zijn ook twee concrete voorbeelden gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer bij toewijzing van het in conventie gevorderde niet onbillijk wordt benadeeld. In dat geval kan werknemer immers wel als audicien bij de nieuwe werkgever werken, alleen niet binnen de gemeentegrenzen gedurende een periode van één jaar. De kantonrechter gaat ervan uit dat de extra reistijd voor werknemer overkomelijk is. Er bestaat ook geen aanleiding om de duur van het door Beter Horen gevorderde verbod te beperken. Beter Horen heeft het beding al ingeperkt, zowel qua tijdsduur van 2 jaar naar één jaar als qua geografische reikwijdte (van 25 naar ongeveer 10 km). Daarbij speelt mede een rol dat werknemer (samen met de nieuwe werkgever) willens en wetens in strijd met het concurrentiebeding heeft gehandeld en inmiddels meer dan vier maanden werkzaam is bij de nieuwe werkgever. Het gevorderde verbod wordt toegewezen. Aan het verbod wordt een dwangsom verbonden van € 500 per dag. De vordering tot betaling van een vergoeding op grond van artikel 7:653 lid 5 BW wordt afgewezen, omdat niet aannemelijk is dat de toe te wijzen vordering werknemer in belangrijke mate belemmert om als audicien werkzaam te zijn. Werknemer en de nieuwe werkgever worden hoofdelijk in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:2159

**Zaaknummer:** 12078586 \ KK EXPL 26-71

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** H.W. van Osch en mr. I.H.W. van der Ven

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster is ten onrechte op staande voet ontslagen wegens het in strijd met de voorschriften niet weggooien van een vuile handdoek.****Feiten*

Werkneemster is op 28 november 2024 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Cruisinc Tourism B.V. (hierna: 'Cruisinc') als cabin stewardess. Op 6 september 2025 heeft Cruisinc aan werkneemster een 'counselling letter' gegeven, waarin zij een maand de tijd kreeg om haar presteren te verbeteren. Op 15 september 2025 is werkneemster door haar leidinggevende aangesproken omdat zij in strijd met de voorschriften een vuile handdoek niet weggooide. Zij is daarbij op staande voet ontslagen. Tegelijk met het ontslag in aan werkneemster meegedeeld dat zij het schip binnen 48 uur moest verlaten. Bij het verlaten van het schip op 16 september 2025 heeft werkneemster een document ontvangen waarin als reden voor de beëindiging wordt genoemd "Good faith termination due to unsatisfactory performance" in combinatie met "Employee received 3rd and final warning".

*Oordeel*

Tijdens de mondelinge behandeling heeft Cruisinc verklaard dat het ontslag op staande voet alleen mondeling is meegedeeld aan werkneemster. Onweersproken is gebleven dat de reden die werkneemster is meegedeeld, is dat zij in strijd met de regels een vuile handdoek niet weggooide. Voor de beoordeling van de vraag of een dringende reden aanwezig is, is deze aan werkneemster meegedeelde reden maatgevend. De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende is gebleken dat de gegeven reden, het in strijd met de regels niet weggooien van een vuile handdoek, een zodanige daad, eigenschap of gedraging van werkneemster is, dat van Cruisinc redelijkerwijs niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij is van belang dat een ontslag op staande voet een uiterste middel is en terughoudend moet worden toegepast. Cruisinc wijst nog op de door haar overgelegde documenten waaruit blijkt dat werkneemster eerder is aangesproken op haar functioneren. Nog afgezien van het feit dat niet is gebleken dat dit als reden voor het ontslag is meegedeeld aan werkneemster, kwalificeert het door Cruisinc geschetste beeld van een disfunctionerende werknemer ook niet als dringende reden. Daar komt bij dat Cruisinc ruim een week voor het ontslag aan werkneemster een 'counseling letter' heeft gegeven. In dat document staat dat bij gebrek aan verbetering een waarschuwing volgt, maar wordt niet gesproken over een mogelijk ontslag. En er mag dan wel een *derde* waarschuwing gegeven zijn, maar dat enkele feit maakt nog niet dat daarmee ook direct sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet, nog los van het feit dat het geven van een *waarschuwing* – zijnde een mededeling die iemand

attendeert op *mogelijke* gevolgen – zich slecht verhoudt met het direct daaraan verbinden van die gevolgen (te weten de beëindiging van het dienstverband). Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de dringende reden die door Cruisinc ten grondslag is gelegd aan de opzegging van 15 september 2025 het ontslag op staande voet niet kan dragen. Werkneemster heeft berust in het gegeven ontslag, zodat de arbeidsovereenkomst op 15 september 2025 is geëindigd. Aan werkneemster komt een schadevergoeding toe wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 11.561,60 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:1237

**Zaaknummer:** 11970008 \ EA VERZ 25-1341

**Rechters:** A.P. Ploeger

**Advocaten:** mr. P.M.F.A. Peutz en T.L. Wiersma

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

## RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft, door af te zien van re-integratie in het eerste spoor, op zeer kwalijke manier voorgesorteerd op een einde van het dienstverband. Aan werknemer komt een billijke vergoeding toe vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.****Feiten*

Werknemer is sinds 2018 in dienst bij werkgever. Op 16 februari 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 16 maart 2022 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat werkgerelateerde klachten bijdroegen aan de klachten van werknemer. Op 11 april 2022 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd. In juni 2022 is er een mediationtraject gestart. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgever heeft hierna aan werknemer een traject “Duurzaam Herstel” aangeboden, bestaande uit tien consulten om herstel en belastbaarheid te ondersteunen. Er heeft geen re-integratie in het eerste spoor plaatsgevonden. Eind 2022 nam de belastbaarheid van werknemer toe. In november 22 heeft werkgever aan werknemer een voorstel gedaan voor een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft dit voorstel niet geaccepteerd. Het tweedespoortraject is gestart in het najaar van 2023 en voortgezet tot februari 2025. Het UWV heeft aan werkgever een loonsanctie opgelegd wegens schending van de re-integratieverplichtingen. Na het einde van het opzegverbod tijdens de loonsanctie heeft werkgever bij het UWV een ontslagprocedure opgestart en gevraagd om een ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Aan werkgever is een ontslagvergunning verleend. Op 23 juli 2025 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 september 2025. In deze procedure verzoekt werknemer werkgever onder meer te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding wegens schending van de re-integratieverplichtingen en tot betaling van een vergoeding vanwege niet genoten vakantiedagen.

*Oordeel**Billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan een werknemer kan een billijke vergoeding worden toegekend indien de opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In het arbeidsdeskundig rapport van het UWV van 29 december 2023 heeft de arbeidsdeskundige geconcludeerd dat de inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn. Werkgever heeft deze conclusie niet betwist. Daarmee heeft werknemer voldoende

onderbouwd dat werkgever zijn re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever, door af te zien van spoor 1, op een zeer kwalijke manier voorgesorteerd op een einde van het dienstverband. Gelet daarop is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Aan werknemer komt een billijke vergoeding van € 15.000 bruto toe.

#### *Uitbetaling niet genoten vakantiedagen*

Werknemer vordert uitbetaling van niet genoten vakantiedagen over (1) de periode vanaf aanvang dienstverband tot einde loondoorbetalingsverplichting en (2) de periode vanaf einde loondoorbetalingsverplichting tot einde dienstverband (slapend dienstverband). Ten aanzien van periode 2 is er binnen de rechtspraak en literatuur discussie over de vraag of een werknemer tijdens een slapend dienstverband vakantiedagen opbouwt. Na de mondelinge behandeling is de kantonrechter gebleken dat hierover prejudiciële vragen gesteld gaan worden aan de Hoge Raad. De kantonrechter heeft daarom aan partijen gevraagd of zij aanleiding zien om de zaak om die reden aan te houden. Aanhouding zou alleen plaatsvinden indien beide partijen daarom vragen. Omdat werknemer heeft aangegeven geen aanhouding te wensen, zal de kantonrechter hem hierin volgen en een inhoudelijk oordeel geven. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit rechtsoverweging 33 afkomstig uit een recente uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 30 juni 2025 ( ECLI:EU:C:2025:586) dat een wettelijke bepaling die cumulatie van vakantiedagen na meerdere opeenvolgende periodes van ziekte stopt, zoals artikel 7:634 BW feitelijk doet, niet in strijd is met de richtlijn. Dat betekent dat over deze periode (het slapende dienstverband) geen vakantiedagen zijn opgebouwd. De betreffende vordering wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2026:2375

**Zaaknummer:** 11948672 \ AZ VERZ 25-125

**Rechters:** mr. van Leeuwen

**Advocaten:** A.J.T.J. Meuwissen en L.E.M. Moll-van der Vegt

**Wetsartikelen:** 7:658a BW, 7:682 lid 1 sub c BW, 7:640a BW, 7:638 BW, 7:634 BW, 7:611 BW en 21 Brussel I-bis Verordening

## RECHTSPRAAK

***De arbeidsovereenkomst van een advocaat-stagiaire is vanwege de met toestemming van de raad van toezicht van de plaatselijke Orde van Advocaten gegeven opzegging rechtsgeldig tot een einde gekomen.****Feiten*

Werkneemster werkt sinds 1 april 2024 bij werkgever als advocaat-stagiaire. Werkneemster heeft zich ziekgemeld. Werkgever heeft haar een loonstop opgelegd. De loonstop wordt bij e-mail van 28 juli 2025 aan werkneemster gecommuniceerd en geeft als reden dat zij niet heeft bevestigd dat zij aan mediation zal meewerken. Werkgever schrijft dat het loon wordt stopgezet tot het moment dat werkneemster alsnog meewerkt aan mediation. De loonstop is doorgevoerd voor het loon over de maand augustus en tot 17 september 2025. Vanaf laatstgenoemde datum heeft werkgever de loonbetaling hervat. Werkgever schrijft op 8 oktober 2025 aan werkneemster dat de raad van toezicht van de plaatselijke Orde van Advocaten (hierna: 'de raad van toezicht') goedkeuring heeft gegeven voor het beëindigen van het patronaat over werkneemster, waarmee de stage per 9 oktober 2025 eindigt. Werkneemster heeft hierop een kort geding bij de kantonrechter aanhangig gemaakt. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster tot betaling van het loon tijdens de loonstop en betaling van het loon na 9 oktober 2025 afgewezen.

*Oordeel**Loon vanaf 9 oktober 2025*

Het hof oordeelt als volgt. Het debat tussen partijen spitst zich toe op de vraag of werkneemster een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft die nog doorloopt dan wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft die door het einde van haar advocatenstage is geëindigd. In de per 1 april 2025 tussen werkneemster en werkgever overeengekomen arbeidsovereenkomst is bepaald dat het aanbod van werkgever ziet op indiensttreding als advocaat-stagiaire, dat het dienstverband geldt voor bepaalde tijd, te weten voor de tijd die 'in beginsel gelijk is aan de duur van je stage' en dat het dienstverband eindigt 'op de dag dat je stage eindigt'. Daaruit volgt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd was: de duur van het dienstverband is door partijen gekoppeld aan de duur van de advocatenstage. De stage is vanwege de met toestemming van de raad van toezicht gegeven opzegging rechtsgeldig tot een einde gekomen. Naar het voorlopig oordeel van het hof is met het einde van de stage ook van rechtswege het einde van de arbeidsovereenkomst gegeven, zoals werkgever bij brief van 8 oktober 2025 terecht aan

werkneemster heeft bericht.

### *Loonstop*

Werkgever heeft voor wat betreft het loon over de periode van de maand augustus tot en met 17 september 2025 een loonstop doorgevoerd, kort gezegd omdat werkneemster niet heeft meegewerkt aan mediation. Werkneemster stelt dat deze loonstop ten onrechte is doorgevoerd omdat de bedrijfsarts aanvankelijk geen mediation heeft geadviseerd, althans heeft geadviseerd dat eerst een 'gewoon' gesprek tussen werkgever en werknemer moest plaatsvinden. Het hof onderschrijft het voorshands oordeel van de kantonrechter dat het tegen de achtergrond van de ernstig verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen begrijpelijk is dat werkgever er geen vertrouwen meer in had dat op dat moment de verhoudingen tussen partijen met een enkel gesprek nog zouden kunnen worden vlot getrokken. De slotsom is dat de loonstop naar voorlopig oordeel terecht is opgelegd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

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

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:440

**Zaaknummer:** 200.363.339/01

**Rechters:** M.T. Nijhuis, F.J. Verbeek en R.S. van Coevorden

**Advocaten:** M.J.S. Spanjersberg en P.H. Burger

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Rechtbank bevoegd van geschil kennis te nemen. Geen sprake van geschil 'betreffende een arbeidsovereenkomst'. Geschil betreft afspraak over verschuldigdheid van boete op grond van koopovereenkomst wanneer werknemer binnen vijf jaren na aandelenoverdracht arbeidsovereenkomst opzegt.****Feiten*

Crawford & Company (Nederland) B.V. (hierna: Crawford) heeft op 1 oktober 2021 de aandelen van BosBoon Expertise Group B.V. (hierna: BosBoon) overgenomen via een aandelenoverdracht (hierna: de koopovereenkomst). Ten tijde van de overdracht was werknemer middellijk aandeelhouder van BosBoon. Partijen hebben in de Koopovereenkomst diverse afspraken gemaakt over de aandelenoverdracht, waaronder de verplichting dat werknemer gedurende een periode van vijf jaren vanaf de overdracht van de aandelen in dienst blijft bij Crawford. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst binnen die vijf jaren beëindigd. Crawford vordert in de hoofdzaak bij de rechtbank betaling van een boete van € 65.567,96 (met rente). Werknemer vordert in het incident dat de sector civiel van de rechtbank Rotterdam zich onbevoegd verklaart en de zaak verwijst naar de kantonrechter Amsterdam. De vordering die Crawford instelt, betreft volgens werknemer de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst, op grond waarvan de kantonrechter Amsterdam volgens hem bevoegd is van de vordering kennis te nemen.

*Oordeel*

De rechtbank is van oordeel dat de vordering in de hoofdzaak in een te ver verwijderd verband staat tot de arbeidsovereenkomst van werknemer om tot het oordeel te kunnen komen dat er sprake is van een vordering "betreffende" een arbeidsovereenkomst. In de hoofdzaak is niet de arbeidsovereenkomst in geschil, zoals Crawford terecht aanvoert, maar de afspraak over de verschuldigdheid van een boete wanneer werknemer binnen vijf jaren na de aandelenoverdracht de arbeidsovereenkomst opzegt, neergelegd in artikel 14.6 van de Koopovereenkomst. In dat artikel wordt weliswaar verwezen naar de arbeidsovereenkomst voor wat betreft het moment waarop een boete verschuldigd raakt en de hoogte van die boete (die is gekoppeld aan het maandsalaris), maar dat is te weinig om tot de conclusie te komen dat de vordering van Crawford in de hoofdzaak die arbeidsovereenkomst betreft. Omdat geen sprake is van een geschil betreffende een arbeidsovereenkomst, wordt het forumkeuzebeding in artikel 26.1 van de Koopovereenkomst niet geblokkeerd door artikel 108 lid 2 Rv. Dat forumkeuzebeding geldt dus in de hoofdzaak. Op grond daarvan is het Team handel en haven

van de rechtbank Rotterdam bevoegd kennis te nemen van de vorderingen in de hoofdzaak. De vordering van werknemer wordt afgewezen. Iedere beslissing in de hoofdzaak wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:2348

**Zaaknummer:** C/10/708630 / HA ZA 25-914

**Rechters:** P.D. Olden

**Advocaten:** J.G.M. Roijers en P.A.L. de Jong

**Wetsartikelen:** 93 Rv

## RECHTSPRAAK

***Werkgever moet aan werknemer jaarlijkse bonus betalen van € 52.390,50 bruto. Discretionaire bevoegdheid in bonusregeling is niet onbegrensd en onderworpen aan norm van goed werkgeverschap. Werknemer heeft al 26 jaar aanspraak op bonus en voldoet aan de voorwaarden voor een bonus.***

*Feiten*

Werknemer is op 15 februari 1999 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster richt zich op de werving, selectie en terbeschikkingstelling van leidinggevend personeel aan derden. Werknemer was bij werkgeefster laatstelijk werkzaam als Head of Sales en verdiende een salaris van € 8.731,71 bruto per maand exclusief emolumenten. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd. Werknemer vordert betaling van een bonus over het fiscale jaar 2025. Die bonus baseert hij op tussen partijen overeengekomen doelstellingen voor het fiscale jaar 2024. Met werknemer is geen nieuwe bonusregeling overeengekomen en evenmin zijn nieuwe doelstellingen vastgesteld; volgens werkgeefster is zij daarom geen bonus verschuldigd aan werknemer.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het feit dat er geen nieuwe doelstellingen zijn vastgesteld en/of geen nieuwe bonusregeling is overeengekomen kan werkgeefster niet aan werknemer tegenwerpen. Werknemer heeft in de 26 jaar dat hij voor werkgeefster werkzaam was ieder jaar aanspraak gemaakt op een bonus of commissie. Binnen werkgeefster was het gebruikelijk dat als er geen nieuwe bonusregeling werd vastgesteld, de bonusregeling van het jaar daarvoor werd voortgezet. Werknemer mocht er dus van uitgaan dat zijn bonusregeling voor het fiscale jaar 2024 zou worden voortgezet. Werkgeefster kan voorts geen beroep doen op de discretionaire bevoegdheid die in de bonusregeling van 2024 is opgenomen. Het gebruik van die bevoegdheid is niet onbegrensd en onder meer onderworpen aan de norm van het goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW. Ten slotte oordeelt de kantonrechter dat werknemer heeft voldaan aan de voorwaarden voor een bonus. Volgens het bonusschema kan werknemer een bedrag van € 104.781,00 bruto aan bonus ontvangen indien hij 100% van de overeengekomen doelstellingen behaalt. Werknemer heeft voor het fiscale jaar 2025 voldaan aan 50% van de doelstellingen. Hij heeft in dat jaar twee raamovereenkomsten gesloten met klanten die staan vermeld staan op een zogenoemde *fix prospect list*. Dat geeft werknemer recht op 20% bonus. Verder heeft werknemer in het fiscale jaar 2025 een seminar verzorgd. Dat de voorbereiding daarvan in het fiscale jaar 2024 zou hebben plaatsgevonden is niet

relevant voor de aanspraak op dat bonusonderdeel. Werkgeefster heeft verder niet betwist dat aan het seminar ten minste 100 deelnemers hebben deelgenomen en dat het seminar door ten minste 15 respondenten is beoordeeld met een gemiddelde score van 7. Voor dat bonusonderdeel heeft werknemer recht op 30% bonus. In totaal heeft werknemer recht op een bonus van 50% van € 104.781,00. De conclusie is dat werkgeefster aan werknemer een bonus moet betalen van € 52.390,50 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 11-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:1126

**Zaaknummer:** 11858401 UC EXPL 25-6962 CFd/63200

**Rechters:** D.A. van Steenbeek

**Advocaten:** Th.H.P. van den Kieboom en J.S. van der Landen

**Wetsartikelen:** 3:296 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever in kort geding veroordeeld tot betaling van loon tijdens ziekte.****Feiten*

Werknemer is in dienst van werkgeefster. Hij vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot betaling van loon tijdens ziekte over de periode 2 juni 2025 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Werkgeefster is niet ter zitting verschenen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat om een spoedeisende zaak waarin een onmiddellijke voorziening bij voorraad geboden is. De vordering komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en wordt dan ook toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2026:2487

**Zaaknummer:** 12083666

**Rechters:** Otto

**Advocaten:** E.H.G.G.M. Beurskens

**Wetsartikelen:** 7:629 BW

## RECHTSPRAAK

***Medewerker KLM die gedurende elf maanden stelselmatig reiskosten declareerde voor niet gemaakte ritten is gefixeerde schadevergoeding verschuldigd wegens rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet.****Feiten*

Werknemer is op 13 november 2023 in dienst getreden bij KLM in de functie van Team Member Operations. Per 1 november 2024 voerde KLM een nieuw vervoersregistratiesysteem in, waarmee werknemers zelf hun woon-werkreizen en dienstreizen konden invoeren via het intranet (MyKLM). De uitbetaling vond plaats in de maand na invoer. Bij een interne controle kwamen onregelmatigheden aan het licht in de declaraties van werknemer. Zo had hij onder meer reizen opgevoerd op MV-dagen, ziekteperioden en roostervrije dagen, dagelijks dubbele woon-werkreizen ingevoerd, een elektrische auto opgegeven, terwijl hij met een benzineauto reed, en ten onrechte aanspraak gemaakt op vergoedingen voor vroege of nachtdiensten. Vóór invoering van het nieuwe systeem ontving werknemer doorgaans circa € 275 per maand aan reiskostenvergoeding. Daarna liep dit op tot soms meer dan € 1.100 of zelfs bijna € 1.400 per maand. Op 3 oktober 2025 werd werknemer vrijgesteld van werk in afwachting van een onderzoek. Op 6 oktober 2025 vond een hoor- en wederhoorgesprek plaats met de Unitmanager Bagageservices en een HR-adviseur. Werknemer stelde dat de fouten hem min of meer waren overkomen en dat hij niet wist dat hij iets verkeerd deed. KLM achtte die verklaring volstrekt ongeloofwaardig: het systeem vereist actieve en bewuste handelingen en werknemer had de sterk verhoogde uitbetalingen op zijn loonstroken kunnen en moeten opmerken. Aan het einde van het gesprek werd werknemer op staande voet ontslagen. Dit ontslag werd bij brief van 8 oktober 2025 schriftelijk bevestigd. KLM verzoekt de kantonrechter in deze procedure onder meer om een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet van 6 oktober 2025 rechtsgeldig is en dat werknemer een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd is.

*Oordeel*

De kantonrechter wees de verzoeken van KLM volledig toe. Daarbij sloot hij aan bij een eerdere beschikking van 24 februari 2026 (zaaknummer 12004929 \ AO VERZ 25-160), waarin in de parallelle procedure van werknemer tegen KLM al was geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig was gegeven en dat werknemer geen recht heeft op de wettelijke transitievergoeding. De gevraagde verklaring voor recht werd dan ook toegewezen. Nu werknemer de hoogte van de gevorderde gefixeerde schadevergoeding niet had betwist, stelde de kantonrechter vast dat werknemer een bedrag van € 7.201,28 aan KLM verschuldigd is.

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2290

**Zaaknummer:** 12007215 \ AO VERZ 25-161

**Rechters:** S. Kleij

**Advocaten:** L. Gorte, A.P. van Geffen en J. Dewor

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

## RECHTSPRAAK

***Medewerker KLM die gedurende elf maanden stelselmatig reiskosten declareerde voor niet gemaakte ritten - op vrije dagen en ziektedagen, dubbele dagdeclaraties en vergoedingen voor een elektrische auto waarin hij niet reed – is rechtsgeldig op staande voet ontslagen.****Feiten*

Werknemer, geboren in 2000, is sinds 13 november 2023 werkzaam bij KLM als Team Member Operations. Per 1 november 2024 heeft KLM een nieuw vervoersregistratiesysteem ingevoerd, waarmee werknemers zelfstandig woon-werkverkeer en dienstreizen kunnen declareren via het intranet (MyKLM). Na een controle ontdekte KLM dat werknemer het systeem op grootschalige wijze had misbruikt: hij declareerde ritten op vrije dagen, ziektedagen en MV-dagen, diende dubbele dagdeclaraties in, voerde nachtvergoedingen op voor dagdiensten en registreerde het gebruik van een elektrische auto, terwijl hij feitelijk in een benzineauto reed. Zijn reisvergoeding steeg hierdoor van circa € 275 per maand vóór november 2024 naar soms meer dan € 1.100 à € 1.400 per maand daarna, over een periode van elf maanden. Op 3 oktober 2025 werd werknemer vrijgesteld van werk. Op 6 oktober 2025 vond een hoor-en-wederhoorgesprek plaats, waarna werknemer diezelfde dag op staande voet werd ontslagen. Bij brief van 8 oktober 2025 werd het ontslag schriftelijk bevestigd. KLM legde aan het ontslag ten grondslag dat werknemer door frauduleuze invoer de cao en de KLM Gedragsregels had overtreden en het vertrouwen onherstelbaar had beschaamd, temeer nu hij werkzaam was in een vertrouwensfunctie achter de douane op Schiphol. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. In incident verzoekt werknemer om afgifte van de schriftelijke waarschuwing die KLM aan een collega had opgelegd wegens soortgelijke onregelmatigheden. Werknemer stelde dat een dringende reden ontbrak, dat hij het systeem niet begreep, onvoldoende was voorgelicht en dat KLM – zoals bij zijn collega – had moeten volstaan met een lichtere sanctie. KLM betwistte alle verzoeken en voerde aan dat de situatie van werknemer en die van zijn collega wezenlijk verschilden.

*Oordeel*

De kantonrechter wees alle verzoeken van werknemer af en oordeelde op alle onderdelen in het voordeel van KLM. Het verzoek tot afgifte van de waarschuwingsbrief van de collega werd afgewezen wegens onvoldoende belang: de gevallen zijn niet vergelijkbaar, nu die collega een lang dienstverband heeft, ouder is, en het slechts één maand met één oorzaak en beperkte financiële schade betrof. Het ontslag op staande voet wordt rechtsgeldig geoordeeld. KLM had medewerkers aantoonbaar herhaaldelijk geïnformeerd over het nieuwe systeem. Dat

werknemer de eerste twee maanden wél correct declareerde, toonde aan dat hij het systeem begreep. Zelfs zonder die voorlichting had hij behoren te begrijpen dat uitsluitend daadwerkelijk gemaakte ritten declarabel zijn, en had de forse stijging van zijn reisvergoeding hem moeten alarmeren. Zijn verklaring dat alles ‘per ongeluk’ was gegaan, achtte de kantonrechter volstrekt ongeloofwaardig, mede gelet op het feit dat de onrechtmatige ritten steevast op een aanzienlijk later moment werden ingevoerd dan de reguliere ritten, en gelet op zijn wisselende en inconsistente verklaringen over het autogebruik. Het systematische, langdurige en herhaalde karakter van de onjuiste declaraties wees juist op doelbewust handelen. Het structureel onterecht declareren van reiskosten leverde een dringende reden op. Van KLM kon redelijkerwijs niet worden gevergd het dienstverband voort te zetten. Een lichtere sanctie was niet vereist. Nu het handelen van werknemer tevens als ernstig verwijtbaar werd gekwalificeerd, is er ook geen transitievergoeding verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2292

**Zaaknummer:** 12004929 \ AO VERZ 25-160

**Rechters:** S. Kleij

**Advocaten:** A.P. van Geffen, J. Dewor en L. Gorte

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