

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 14, 2026

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:893](#) 31-03-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:357](#) 24-03-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:842](#) 24-03-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:1801](#) 23-03-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:1570](#) 16-03-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:460](#) 03-03-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:575](#) 26-02-2026

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:1052](#) 03-04-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:1735](#) 31-03-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:3422](#) 27-03-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:1612](#) 26-03-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:1979](#) 25-03-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:6278](#) 19-03-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1281](#) 19-03-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:6741](#) 19-03-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:3230](#) 18-03-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2895](#) 17-03-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2705](#) 16-03-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2612](#) 13-03-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1133](#) 12-03-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:6398](#) 12-03-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:5848](#) 11-03-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:2187](#) 06-03-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2425](#) 05-03-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2430](#) 05-03-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2424](#) 05-03-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2427](#) 03-03-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2432](#) 27-02-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2115](#) 27-02-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2795](#) 26-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:813](#) 23-02-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:1786](#) 18-02-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2264](#) 18-02-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2409](#) 09-02-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:1952](#) 08-01-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:27731](#) 05-12-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:15953](#) 04-12-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15750](#) 14-11-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:9022](#) 13-12-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:2748](#) 15-05-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:9021](#) 27-02-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:9019](#) 05-02-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:9020](#) 24-01-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:9018](#) 12-01-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:8387](#) 05-01-2021

RECHTSPRAAK

Ontslag ambassademedewerkster na 19 dienstjaren op oneigenlijke gronden tijdens ziekte leidt tot een billijke vergoeding van € 59.160 en contractuele ontslagvergoeding uit eerste arbeidsovereenkomst van € 70.755. Immuniteit van rechtsmacht faalt.*Feiten*

Werkneemster is op 3 juli 2006 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij de ambassade van Oman te Den Haag. In de eerste arbeidsovereenkomst was een contractuele afvloeiingsregeling opgenomen van een half maandsalaris per jaar voor de eerste vijf jaren en daarna een maand per jaar tot een maximum van achttien maandsalarissen. In november 2007 wordt vanwege een nieuwe beloningsstructuur een nieuwe arbeidsovereenkomst opgesteld en worden de bestaande rechten inclusief de afvloeiingsregeling 'uitbetaald' in de vorm van vakantiedagen. De nieuwe arbeidsovereenkomst kent geen afvloeiingsregeling, maar wel het recht op een dertiendemaandsalaris. Op 1 juni 2009 hebben partijen wederom een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten. Deze arbeidsovereenkomst bevat geen contractuele beëindigingsvergoeding en geen recht op een dertiendemaandsalaris. In 2015 en 2021 hebben werknemers, onder wie werkneemster, een officiële klacht ingediend over de onduidelijke arbeidsvoorwaarden en verbetering gevraagd. In september 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld waarna in oktober de arbeidsovereenkomst door de ambassadeur is opgezegd tegen 30 november 2025. Werkneemster vordert onder meer een billijke vergoeding en onregelmatige-opzeggingsvergoeding, alsmede nakoming van de afvloeiingsvergoeding uit de eerste arbeidsovereenkomst. De ambassade beroept zich op staatsimmuniteit.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen sprake van staatsimmuniteit

Op grond van artikel 13a van de Wet algemene bepalingen wordt de rechtsmacht van de Nederlandse rechter beperkt door in het volkenrecht erkende uitzonderingen. In artikel 11 lid 1 van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake immuniteit van rechtsmacht van staten en hun eigendommen (hierna: het VN-Verdrag) is bepaald dat een staat geen beroep kan doen op immuniteit van rechtsmacht ter zake van een geding dat betrekking heeft op een arbeidsovereenkomst tussen de staat en een natuurlijke persoon voor werkzaamheden die geheel of gedeeltelijk zijn verricht of dienen te worden verricht op het grondgebied van de andere staat. Op grond van lid 2 sub a van het artikel geldt hierop een uitzondering indien de

werknemer is aangesteld voor het vervullen van bepaalde functies in de uitoefening van bevoegdheden van de overheid. Hoewel dit VN-Verdrag niet door Nederland is geratificeerd, wordt in de jurisprudentie aangenomen dat artikel 11 lid 2 aanhef en sub a moet worden aangemerkt als een regel van internationaal gewoonterecht. De Nederlandse rechter is daarom aan die regel gebonden. Om te bepalen of een werknemer is aangesteld voor het vervullen van bepaalde functies in de uitoefening van bevoegdheden van de overheid, moet gekeken worden naar de aard van de werkzaamheden. In Duitse rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht is overwogen dat daarbij met name van belang is of de opgedragen taken in een functioneel verband staan met de diplomatieke of consulaire werkzaamheden van de vreemde staat en of om die reden de organisatievrijheid van de vreemde staat in het uitoefenen van zijn soevereine taken zou worden beperkt door een uitspraak van de rechter over de arbeidsverhouding. Daarnaast kan de hiërarchische positie van de werknemer van belang zijn, waarbij geldt dat eerder immuniteit moet worden aangenomen ten aanzien van een werknemer met een leidinggevende en/of beleidsbepalende functie dan ten aanzien van een werknemer die louter ondersteunende werkzaamheden verricht. De kantonrechter is van oordeel dat de ambassade van Oman, gelet op de gemotiveerde betwisting daarvan door werkneemster, onvoldoende heeft onderbouwd dat de werkzaamheden die werkneemster voor de consulaire afdeling vervulde van zodanige aard zijn dat organisatievrijheid van de ambassade van Oman in de uitoefening van haar consulaire taak zou worden beperkt door een uitspraak van de Nederlandse rechter over de arbeidsverhouding.

Billijke vergoeding: € 59.160,97

De kantonrechter overweegt dat de ambassade in de opzeggingsbrief aan werkneemster heeft laten weten dat de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd vanwege het (vermeend) overbodig worden van de functie van werkneemster. De ambassade heeft echter niet weersproken dat in ieder geval het werk dat werkneemster voor de economische afdeling van de ambassade verrichtte nog steeds bestaat. Het is daarom niet gebleken (en ook niet gesteld) dat de ambassade toestemming had kunnen krijgen van het UWV voor een opzegging op bedrijfseconomische gronden. Ook staat vast dat de ambassade de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd kort na een ziekmelding en tijdens de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Dat de ambassade de arbeidsovereenkomst van werkneemster na een dienstverband van meer dan negentien jaren op oneigenlijke gronden heeft opgezegd gedurende arbeidsongeschiktheid, acht de kantonrechter zeer ernstig verwijtbaar.

Geen afstand gedaan van contractuele ontslagvergoeding

Werkneemster verzoekt ook betaling van de beëindigingsvergoeding uit artikel 9 van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van 3 juli 2006. Zij stelt dat partijen weliswaar in 2007 en 2009 nieuwe arbeidsovereenkomsten zijn aangegaan, maar dat zij met het sluiten van die nieuwe overeenkomsten geen afstand heeft gedaan van haar recht op de beëindigingsvergoeding zoals aanvankelijk overeengekomen. Uit een en ander volgt dat de door de ambassade aangevoerde uitleg van de wijziging – namelijk dat de bovenwettelijke beëindigingsvergoeding is vervangen door een eenmalig (in 2008) ontvangen

dertiendemaandsalaris en vervolgens door uitbetaling van de wettelijke vakantietoeslag – wel degelijk een verslechtering van de financiële positie van werknemer inhoudt: het recht op een bovenwettelijke beëindigingsvergoeding is immers verdwenen zonder dat daar iets voor de plaats is gekomen. Het ligt daarom niet voor de hand dat werknemer met het ondertekenen van de arbeidsovereenkomsten van 2007 en 2009, als zij zich die verslechtering had gerealiseerd, daarmee akkoord zou zijn gegaan. Het is ook niet gesteld of gebleken dat de ambassade werknemer bij het tekenen van die overeenkomsten op deze verslechtering heeft gewezen. De kantonrechter is op grond van het voorgaande van oordeel dat niet is komen vast te staan dat werknemer met het ondertekenen van de nieuwe arbeidsovereenkomsten van 2007 en 2009 afstand heeft gedaan van haar recht op uitkering van een beëindigingsvergoeding. De beëindigingsvergoeding zoals overeengekomen in artikel 9 van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst is daarom deel uit blijven maken van de tussen partijen geldende arbeidsvoorwaarden. Het verzoek tot betaling van die vergoeding is daarom in beginsel toewijsbaar. Een beëindigingsvergoeding gelijk aan 15,5 maal het laatstgenoten brutomaandsalaris wordt daarom toegewezen. Dat is een bedrag van € 70.755,80 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:6398

Zaaknummer: 12008891 RP VERZ 25-51028

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: F.A.M. van Bree en R.M. Berendsen

Wetsartikelen: Verdrag van de Verenigde Naties inzake immuniteit van rechtsmacht van staten en hun eigendommen en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Internationale LTI geen looncomponent in de zin van de transitievergoeding. Ontslag bestuurder zonder redelijke grond leidt tot billijke vergoeding van 750.000 euro.*Feiten*

Werknemer (geboren 1973) is sinds 2002 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgever, een internationaal koeriersbedrijf. In november is werknemer benoemd tot statutair bestuurder van werkgever. Het laatstverdiende salaris van werknemer bedroeg € 26.773,79 bruto per maand ex LTI en AIC. In 2024 ontstaat er discussie tussen werknemer en werkgever na een wijziging in de rapportagelijijn en functieaanduiding. Ondanks een 'outstanding' beoordeling, krijgt werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden om de arbeidsrelatie te beëindigen. Als partijen hier niet uitkomen, wordt werknemer bij buitengewone AVA als bestuurder ontslagen. Hem wordt verweten niet mee te willen werken aan de nieuwe strategie, vertrouwelijke informatie voor eigen gewin te gebruiken, zich niet aan afspraken over externe sprekerssessies te houden en onjuiste functietitels te hanteren. Als gevolg van het ontslagbesluit eindigde ook de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 februari 2025.

De kantonrechter oordeelde samengevat dat werknemer is ontslagen zonder dat daaraan een redelijke grond ten grondslag heeft gelegen, dat daarin de ernstige verwijtbaarheid besloten ligt en dat het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding van € 500.000 bruto daarmee toewijsbaar is. De kantonrechter is ervan uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2025 alsnog zou zijn geëindigd. De door werknemer verzochte hogere transitievergoeding heeft de kantonrechter afgewezen omdat de componenten pensioentoeslag, pensioencompensatie voor Belgisch gemist pensioen en compensatie voor verlies van Belgisch vakantiegeld over uitbetaalde AIC- en LTI-bedragen niet staan genoemd onder de limitatief aangewezen vaste en variabele looncomponenten uit het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur. De LTI-uitkeringen worden bepaald door de resultaten van de onderneming en vallen daar wel onder, aldus nog steeds de kantonrechter.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Ontslag zonder redelijke grond

Naar het oordeel van het hof heeft werkgever de functie van werknemer vanaf 2021 tot 2024 steeds meer en verder uitgehold. Toen werknemer zich hiertegen verzette maar geen gehoor kreeg binnen het hogere management is hij zijn ongenoegen bij anderen gaan uiten. Dat was een 'cry for help' en niet onnodig verstorend handelen. Werkgever heeft in de ogen van het hof onnodig escalierend gehandeld door zich opeens heel formeel op te stellen en werknemer te verbieden externe sprekersopdrachten uit te oefenen (terwijl werknemer dit al 22 jaar zonder voorafgaande toestemming deed). Al met al moet worden vastgesteld dat er geen redelijke grond voor ontslag was. Evenmin is voldaan aan de herplaatsingsplicht.

Internationale LTI geen looncomponent in de zin van de transitievergoeding

Volgens werkgever vormen LTI-uitkeringen geen overeengekomen looncomponent. In de artikelen 7.1 en 7.2 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de werknemer mag deelnemen aan een door de raad van bestuur van werkgever van tijd tot tijd goed te keuren LTI-programma, dat dit programma geen onderdeel uitmaakt van de contractuele vergoeding en dat uitbetaling over een bepaalde periode onder geen enkele omstandigheid een recht doet ontstaan. Het hof is van oordeel dat in de arbeidsovereenkomst voldoende duidelijk staat vermeld dat de LTI-uitkeringen geen onderdeel zijn van het overeengekomen loon en dat dit ook voor werknemer duidelijk had moeten zijn. Werknemer heeft nog aangevoerd dat werkgever ook zelf in de reeds uitgekeerde transitievergoeding ervan is uitgegaan dat de LTI-vergoedingen moeten worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding. Die enkele betaling acht het hof echter onvoldoende om aan te nemen dat de LTI-uitkeringen alsnog als een verschuldigde looncomponent moeten worden aangemerkt. De LTI-uitkeringen dienen dus niet te worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding.

Billijke vergoeding

Het hof ziet aanleiding om de WW-uitkering die werknemer heeft ontvangen over de periode 1 februari 2025 tot 1 december 2025 in mindering te brengen en begroot dit bedrag op € 43.000 bruto, uitgaande van 75% over het gemaximeerd maandloon over de eerste twee maanden en 70% daarvan over de overige acht maanden. Het op deze wijze rekening houden met de ontvangen WW-uitkering en transitievergoeding past naar het oordeel van het hof bij de (overige) omstandigheden van deze zaak (vergelijk HR 6 februari 2026, ECLI:NL:HR:2026:193). Onder die omstandigheden valt ook dat sprake was van een langdurig dienstverband van 22 jaar, dat het functioneren van werknemer altijd goed is geweest en in 2024 zelfs nog "outstanding", dat werknemer een hoge functie bekleedde, dat werkgever onderdeel uitmaakt van een groot internationaal concern en dat niet alleen een redelijke ontslaggrond ontbreekt, maar ook niet aan het herplaatsingsvereiste is voldaan en werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Al met al stelt het hof de billijke vergoeding vast op € 759.264,00 bruto (€ 556.284 plus € 245.980 minus € 43.000). Daarmee acht het hof werknemer voldoende gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen door werkgever.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:893

Zaaknummer: 200.358.697

Rechters: A.L. Bervoets, F.J. van de Poel en A. van Zanten-Baris

Advocaten: A.D. Putker-Blees en C.C. Oberman

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag na twee jaar ziekte: werkgever handelt niet ernstig verwijtbaar door signalen over werkdruk niet tijdig op te pikken.*Feiten*

Werkneemster (geboren 1989) is op 1 november 2016 bij IZZ in dienst getreden in de functie van projectmedewerkster in het team Gezond Werken in de zorg, tegen laatstelijk een brutoloon van € 3.681,65 per maand inclusief emolumenten. Op 27 juni 2022 heeft zij zich ziek gemeld. Het UWV heeft werkneemster een WIA-uitkering toegekend met ingang van 24 juni 2024 op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%. IZZ heeft op 25 november 2024, na van het UWV verkregen toestemming, de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd tegen 1 januari 2025 wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door IZZ, omdat IZZ een belangrijke, zo niet doorslaggevende, rol heeft gespeeld bij het ontstaan en voortduren van haar arbeidsongeschiktheid en daardoor bij het ontstaan van de opzeggingsgrond. Zij zou niet arbeidsongeschikt zijn geworden als zij anders zou zijn behandeld, in elk geval zou zij sneller zijn hersteld als IZZ na de ziekmelding van werkneemster had ingezien dat zij anders had moeten handelen en dat vervolgens ook had gedaan. Aan de stelling van werkneemster dat wel degelijk sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van IZZ legt zij onder meer (opnieuw) ten grondslag dat, ondanks signalen over gezondheidsklachten en verzoeken tot aanpassing functie of schaal, erkenning uitbleef en de werkdruk alleen maar toenam.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Geen sprake van structurele overbelasting en dus geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen

Erkend is dat werkneemster op enig moment meer werk had dan zij aankon. Vast staat ook dat werkneemster als enige 'ondersteuner' werkzaam was en dat er gelet op de omvang van het bedrijf geen ruimte was om extra mensen aan te nemen of werkzaamheden bij een andere medewerker onder te brengen. Dit maakt dat het niet ondenkbaar is dat IZZ de werkdruk toch in elk geval enige tijd als eigen probleem van werkneemster heeft beschouwd, terwijl werkneemster kennelijk meer nodig had dan hulp bij het prioriteren. Dat de hoge werklast voor werkneemster een onoverkomelijk probleem was en dat zij duidelijke signalen heeft afgegeven dat zij daardoor gezondheidsklachten ervaarde, blijkt echter niet uit de overgelegde stukken. Wat opvalt is dat in de verslagen van de beoordelingsgesprekken over een te hoge

werklast niets is terug te vinden terwijl dergelijke gesprekken toch goede momenten zijn om dit aan de orde te stellen. De indruk bestaat dat werkneemster met name in de wandelgangen en tegen een directe collega heeft geuit dat ze te veel werk had en daarbij wellicht de hoop koesterde dat die collega('s) dat wel bij haar leidinggevende zou(den) aanklaarten, wat niet is gebeurd. Uit niets blijkt echter dat zij dit zelf duidelijk en concreet bij haar leidinggevende heeft aangekaart. De medische stukken dateren alle van na de ziekmelding, zodat IZZ met de inhoud daarvan geen rekening heeft kunnen houden, bijvoorbeeld in haar opstelling tegenover werkneemster.

Werkneemster heeft IZZ ook verweten dat zij structureel is buitengesloten uit het team, dat zij ongelijk is behandeld ten opzichte van haar collega's en dat zij zich niet gezien en erkend voelde. Zij heeft daarbij enkele voorbeelden gegeven. Zo zou zij tijdens haar re-integratiewerkzaamheden in de kelder in een kamer zonder ramen zijn gezet, zou zij als enige geen eigen telefoon hebben gekregen en zou IZZ niets hebben gedaan aan de slechte verhouding tussen haar en een collega. Namens IZZ is uitgebreid op de voorbeelden ingegaan en is hierover het volgende verklaard. Het is voor IZZ vervelend te horen dat werkneemster dit zo heeft ervaren. Zij heeft werkneemster tijdens de re-integratie een rustige werkplek willen aanbieden maar zij zou nooit die werkplek hebben voorgesteld als zij had geweten dat die werkplek bij werkneemster nare herinneringen uit het verleden oproept. Zij heeft werkneemster aanvankelijk geen mobiele telefoon aangeboden, omdat zij die niet nodig had omdat zij altijd op kantoor werkte en dat daar een vaste telefoon aanwezig is. Toen werkneemster had laten weten dat zij zich oneerlijk behandeld voelde omdat andere medewerkers op kantoor wel een mobiele telefoon hebben, is aan werkneemster een telefoon ter beschikking gesteld, hoewel de andere medewerkers in een andere functie werkzaam zijn en/of buiten kantoor werkzaamheden verrichten.

Al met al kan het hof niet tot de conclusie komen dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door IZZ.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:1570

Zaaknummer: 200.356.914

Rechters: R. Verkijk, D.M.A. Bij de Vaate en M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: S. Prekpalaj en L.R. Brendel

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Geen (geldig) ontslag op staande voet. Niet alleen kan het ontslag op staande voet niet met terugwerkende kracht worden gegeven, ook kan niet worden vastgesteld dat werknemer de ontslagbrief heeft ontvangen.*Feiten*

Werknemer werkte sinds 1 januari 2025 bij werkgeefster. Volgens werknemer is de arbeidsovereenkomst per 30 juni 2025 geëindigd, maar heeft hij geen loon ontvangen over de periode 1 juni tot en met 30 juni. Hij eist nu dat werkgeefster onder meer dat loon alsnog betaalt. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat zij werknemer op 12 juni 2025 op staande voet heeft ontslagen met terugwerkende kracht tot 1 juni 2025 en aan hem daarom geen loon meer is verschuldigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster stelt dat zij op 12 juni 2025 een brief aan werknemer heeft gestuurd waarin zij hem op staande voet ontslaat 'met terugwerkende kracht vanaf 1 juni 2025'. Niet alleen kan een ontslag op staande voet niet met terugwerkende kracht worden gegeven, ook betwist werknemer dat hij deze brief heeft ontvangen, hoewel hij normaal gesproken wel post ontvangt op zijn huisadres. Werkgeefster noemt de ontslagbrief in haar schriftelijke verweerschrift een 'conceptbrief'. Niet duidelijk is of zij dit 'concept' ook heeft verstuurd. Omdat er niemand namens werkgeefster is verschenen tijdens de zitting, heeft werkgeefster hierover geen nadere informatie kunnen geven. Daarom kan niet worden vastgesteld dat werknemer deze ontslagbrief heeft ontvangen. Er is dus geen geldig ontslag op staande voet gegeven. Doordat het ontslag op staande voet niet geldig is, is de arbeidsovereenkomst blijven bestaan tot 30 juni 2025. Werkgeefster moet daarom het overeengekomen loon doorbetalen vanaf 1 juni tot die einddatum. Werknemer heeft in deze periode weliswaar niet meer gewerkt, maar hij was ziek, althans had zich ziek gemeld. Daarom heeft werknemer gewoon recht op loon (artikel 7:629 BW). De ziekmelding van werknemer wordt ondersteund door medische stukken waaruit blijkt dat hij op 2 en 10 juni 2025 een afspraak bij de orthopeed had voor problemen met zijn enkel/voet en op 11 juni ook nog een telefonische afspraak. Er is geen informatie beschikbaar van een bedrijfsarts die de ziekmelding tegensprekt, werkgeefster heeft kennelijk geen bedrijfsarts ingeschakeld. Werknemer betwist dat hij de 'conceptbrief' (ontslagbrief) van werkgeefster heeft ontvangen. Dat betekent dat het ervoor moet worden gehouden dat werknemer niet eerder dan in deze procedure wist van deze brief. Voor zover de inhoud daarvan zo moet worden uitgelegd dat

werkgeefster de ziekte van werknemer betwist, levert dat in dit geval gelet op alle hiervoor genoemde omstandigheden geen verplichting voor werknemer op om (alsnog) een deskundigenverklaring van het UWV over te leggen (artikel 7:629a BW), omdat dit in redelijkheid niet van werknemer kan worden gevraagd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:2705

Zaaknummer: 11892144 HA VERZ 25-75

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: S. van Buuren en C.P. Pannekoek

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:629 BW en 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Vakantiebijslag en wettelijke verhoging over werknemer van het land Curaçao in verband met ruim drie jaar te laat betaalde waarnemingstoelage toegewezen. Werknemer heeft geen recht op een extra dossiertoeslag.*Feiten*

Werknemer is per 3 april 2018 in dienst getreden bij Curaçao in de functie van senior medewerker Algemene en Juridische zaken bij het Kabinet van de Gevolmachtigde Minister van Curaçao in Den Haag. Werknemer heeft tijdelijk de rol van waarnemend directeur op zich genomen. Werknemer had in dat kader recht op een waarnemingstoelage, die ruim drie jaar later is voldaan. Werknemer vordert onder meer de wettelijke verhoging en vakantiebijslag over die toelage. Eveneens vordert werknemer een toeslag in verband met een extra dossier dat hem was toebedeeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vordering van werknemer is gebaseerd op een tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst. Niet in geschil is dat hij zijn werkzaamheden uitvoerde (en uitvoert) in Nederland. De kantonrechter is van oordeel dat zij op grond van artikel 6 sub b Rv rechtsmacht heeft. Artikel 8 lid 2 Rome I bepaalt dat, als er geen rechtskeuze is gemaakt, het recht van het land waar de werknemer zijn werk gewoonlijk verricht van toepassing is. Dat betekent dat het Nederlandse recht van toepassing is. Op grond van artikel 25 LMA kan de betrokken minister aan een ambtenaar een waarnemingstoelage toekennen wanneer deze tijdelijk een ander, belangrijker en verantwoordelijker ambt waarneemt. Die toelage bestaat uit het verschil tussen de reguliere bezoldiging van de ambtenaar en de bezoldiging waarop hij aanspraak zou kunnen maken als hij in het desbetreffende ambt zou zijn benoemd. Volgens vaste jurisprudentie kunnen ook niet-ambtenaren, zoals in dit geval werknemer, als waarnemer zoals bedoeld in artikel 25 LMA worden benoemd. Werknemer heeft geen bezwaar gemaakt tegen de vaststelling bij ministeriële beschikking van de waarnemingstoelage. De waarnemingstoelage, is gelet op de berekeningen van partijen, voldaan. Curaçao heeft de stelling dat werknemer te veel waarnemingsvergoeding heeft ontvangen omdat ook ziekte-dagen zijn gehonoreerd onvoldoende betwist. Partijen twisten echter nog over de aan werknemer toekomende vakantiestoelage en de wettelijke verhoging. Er wordt een vakantiebijslag van 2% toegewezen over de waarnemingstoelage over 2021. Uit de arbeidsovereenkomst volgt immers dat partijen de Regeling Vakantie en Vrijstelling van Dienst Ambtenaren op de arbeidsovereenkomst van toepassing hebben verklaard. Op 30

december 2020 is de Lv inkorting 2020 afgekondigd. De Lv inkorting 2020 is ingegeven door een van de voorwaarden die de Nederlandse overheid heeft verbonden aan financiële steun: inkorting van het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden van het personeel werkzaam in de (semi)publieke sector. De Lv inkorting 2020 geeft inkortingsmaatregelen met betrekking tot vakantiedagen en vakantie-uitkeringen voor ambtenaren en werknemers zoals deze zijn vastgesteld in de op ambtenaren van toepassing zijnde vakantieregelingen en Regeling Vakantie en Vrijstelling van Dienst Werknemers. Ten aanzien van de wettelijke verhoging geldt dat duidelijk is dat een maandelijkse betaling van de waarnemingstoelage niet haalbaar was. Ook als uit moet worden gegaan van jaarlijkse betaling van de waarnemingstoelage, nadat de desbetreffende data door werknemer waren opgegeven, is duidelijk dat de waarnemingstoelage veel te laat is betaald, ruim drie jaar nadat werknemer de betreffende dagen had opgegeven. De wettelijke verhoging wordt op basis van 50% toegewezen, evenals de wettelijke rente. Met Curaçao komt de kantonrechter tot de conclusie dat niet is voldaan aan de vereisten voor een extra toelage in verband met de werkzaamheden die werknemer heeft verricht in een bepaald dossier. De extra taak betrof een reguliere taak van de waargenomen positie. Ook directeuren konden immers geen beroep doen op een extra toelage in verband met het vervullen van de directeurspositie. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:6741

Zaaknummer: 11820552 \ RL EXPL 25-14173

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: F.E. Boonstra en V. Breedveld

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering voormalig werknemer afgewezen. Na afloop van arbeidsovereenkomst had werkgever geen verplichtingen meer tot re-integratie en loonbetaling op basis van arbeidsovereenkomst. Vordering met betrekking tot ZW-uitkering hoort thuis in bestuursrechtelijke procedure.

Feiten

Werknemer is op 22 mei 2023 in dienst getreden bij Koninklijke Vezet B.V. (hierna: Vezet) als medewerker transport. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en van rechtswege geëindigd op 22 mei 2024. Werknemer is op 3 juni 2023 wegens ziekte uitgevallen voor zijn werk. Hij is ziek gebleven na 22 mei 2024. Het UWV heeft aan werknemer met ingang van 22 mei 2024 een ZW-uitkering toegekend. Vezet is eigenrisicodragers voor de Ziektewet en betaalt de ZW-uitkering aan werknemer namens het UWV. Het UWV heeft in een beslissing van 28 juni 2024 aan werknemer medegedeeld dat de betaling van de ZW-uitkering is geschorst met ingang van 10 juni 2024, omdat werknemer afspraken niet nakomt en weigert mee te werken aan re-integratie. Het UWV heeft in een beslissing van 21 augustus 2024 de ZW-uitkering geweigerd. Werknemer vordert primair een verklaring voor recht dat Vezet is tekortgeschoten in de nakoming van haar re-integratieverplichtingen en subsidiair vordert hij loon vanaf 10 juni 2024. Werknemer legt aan de vordering ten grondslag – samengevat – dat Vezet tot 31 mei 2025 een verplichting heeft tot loondoorbetaling tijdens ziekte en dat Vezet de regels rondom re-integratie heeft geschonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ten aanzien van de vordering over re-integratie tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst is werknemer niet-ontvankelijk wegens het ontbreken van een deskundigenverklaring. Er is geen sprake van een uitzondering op de verplichting tot het overleggen van een deskundigenverklaring; daarover heeft werknemer ook niets gesteld. Voorts is werknemer in voornoemde vordering niet-ontvankelijk wegens het ontbreken van belang. Werknemer verbindt aan zijn vordering immers geen gevolgen of aanspraken. De vordering met betrekking tot loondoorbetaling vanaf 10 juni 2024 wordt afgewezen, omdat er geen recht meer is op loondoorbetaling. Als werknemer het niet eens is met de schorsing en weigering van de ZW-uitkering, moet hij bezwaar maken en eventueel beroep indienen volgens de regels van het bestuursrecht. Daarover oordeelt de bestuursrechter, niet de kantonrechter. Voor zover de vorderingen van werknemer zien op zijn aanspraken in het kader van de Ziektewet, zijn die vorderingen dus niet-ontvankelijk, omdat bezwaar kon

worden gemaakt of beroep bij de bestuursrechter kon worden ingesteld. De conclusie is dus dat de vorderingen van werknemer deels worden afgewezen en deels niet-ontvankelijk worden verklaard.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:3230

Zaaknummer: K/4101/11831987

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: Post, D.E. D.E. Post en B.M. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:62g BW en 7:660a BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing loonvordering werkneemster met nulurencontract. Niet is komen vast te staan dat partijen zijn overeengekomen dat werkneemster 40 uur per week zou werken. Beroep op rechtsvermoeden arbeidsomvang niet mogelijk, nu werkneemster nog geen drie maanden in dienst was.

Feiten

Werkneemster is op 5 maart 2025 in dienst getreden bij Zonduurzaam B.V. Met ingang van 4 april 2025 is sprake van een nulurencontract met een looptijd van zes maanden. In totaal heeft werkneemster van week 10 tot en met week 17 236,25 uur gewerkt. Op 28 april 2025 (week 18) heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkneemster heeft zich niet meer beter gemeld en Zonduurzaam heeft haar ook niet meer ingepland en opgeroepen. Werkneemster vordert veroordeling van Zonduurzaam tot betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen twisten over de vraag of zij een vaste arbeidsomvang van 40 uur zijn overeengekomen. Werkneemster stelt primair dat dit het geval is en zij met Zonduurzaam heeft afgesproken dat zij 40 uur per week werd opgeroepen. Volgens werkneemster heeft zij die uren ook gewerkt. De kantonrechter overweegt dat niet is gebleken dat werkneemster 40 uur per week heeft gewerkt. Uit het urenoverzicht volgt juist dat werkneemster voor haar ziekmelding geen enkele week 40 uur heeft gewerkt. Daar komt bij dat werkneemster onvoldoende heeft onderbouwd dat zij met Zonduurzaam heeft afgesproken dat zij 40 uur per week zou worden opgeroepen. Werkneemster heeft dan ook geen recht op loon op basis van 40 uur per week. Evenmin is komen vast te staan dat werkneemster een beroep kan doen op het vermoeden van een bepaalde arbeidsomvang, aangezien het geschil tussen partijen over de arbeidsomvang al is gerezen voordat werkneemster drie maanden voor Zonduurzaam had gewerkt. Afwijzing van de loonvordering volgt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:1735

Zaaknummer: 11841755 \ CV EXPL 25-2444

Rechters: J.N. Bartels

Advocaten: G. Akaröz en C.C. Rooseboom

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot naleving cao gedurende periodes dat deze algemeen verbindend is verklaard. Ook moet werkgever schadevergoeding betalen aan FNV en cao-aanspraken werknemers betalen voor zover werknemers hier aanspraak op kunnen en willen maken.

Feiten

Werkgeefster is een transportbedrijf dat werkzaamheden verricht die meebrengen dat zij valt onder de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao). Zij is niet aangesloten bij de werkgeversorganisatie Transport en Logistiek Nederland. De cao 2024/2025 is algemeen verbindend verklaard voor de periode van 24 april 2024 tot en met 31 december 2025. De cao 2023 is algemeen verbindend verklaard voor de periode van 13 januari 2023 tot en met 31 december 2023. De cao 2021/2022 is algemeen verbindend verklaard voor de periode 29 september 2021 tot en met 31 december 2022. FNV heeft de controle op naleving van de cao opgedragen aan de Stichting VNB. VNB heeft vanaf 7 november 2022 werkgeefster vele keren verzocht om aan te tonen dat zij als werkgeefster haar cao-verplichtingen correct en volledig heeft nageleefd. Ondanks meerdere sommaties heeft werkgeefster niet volledig voldaan aan de verzoeken van VNB. FNV vordert – samengevat – dat werkgeefster wordt veroordeeld tot naleving van een aantal cao-bepalingen met terugwerkende kracht vanaf 1 oktober 2021, en wel gedurende de perioden dat de cao algemeen verbindend is verklaard.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Namens werkgeefster is niemand ter zitting verschenen. De kantonrechter verbindt hieraan het gevolg dat het standpunt van FNV ten aanzien van haar vorderingen en de onderbouwing daarvan juist wordt geacht. De onderbouwing van de vordering van FNV staat duidelijk in de correspondentie die vanaf 7 november 2022 is gevoerd en in de dagvaarding. Het ligt vervolgens op de weg van werkgeefster om aan te tonen dat zij de cao correct naleeft. Dit vloeit voort uit artikel 78 van de cao. Aan die verplichting heeft werkgeefster niet voldaan. VNB heeft voldoende onderbouwd dat overtredingen van de cao zijn geconstateerd die werkgeefster, ondanks concrete verzoeken, tot op heden weigert te herstellen. Dit leidt ertoe dat de vordering van FNV tot naleving van de cao wordt toegewezen zoals gevorderd, net als de vordering tot afgifte van deugdelijke berekeningen van de loonaanspraken die door correcte toepassing van de cao ontstaan en overlegging van salarisspecificaties en betalingsbewijzen waaruit naleving van de cao volgt. De gevorderde

dwangsom wordt toegewezen, maar gemaximeerd tot € 100.000. FNV vordert voorts een schadevergoeding van € 8.262,50 op grond van artikel 78 lid 1 sub c van de cao en artikel 3 van de Wet AVV. Doordat de cao niet wordt nageleefd lijdt FNV reputatieschade, is sprake van verlies aan werfkracht en hebben medewerkers van VNB tijd aan de kwestie moeten besteden, aldus FNV. Daarbij heeft FNV toegelicht en onderbouwd hoe zij het gevorderde schadebedrag heeft berekend. Werkgeefster heeft geen enkel verweer gevoerd tegen de gevorderde schadevergoeding. Het gevorderde bedrag wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:2612

Zaaknummer: 11819328

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: M.C.P. van Beers

Wetsartikelen: Wet AVV

RECHTSPRAAK

Werknemer ten onrechte op staande voet ontslagen. Niet is komen vast te staan dat hij een ongekwalificeerde collega een machine liet beheren.*Feiten*

Werknemer is sinds 11 maart 2019 in dienst bij NVF Production B.V. (hierna: NVF). Op 19 september 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het herhaaldelijk weigeren de overeengekomen werkzaamheden uit te voeren en het niet naar behoren verrichten van het werk. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. NVF verzoekt de kantonrechter voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet

De door NVF genoemde redenen voor het ontslag zijn niet komen vast te staan. Werknemer betwist de verwijten die hem worden gemaakt. Volgens werknemer kwam de bestuurder van NVF op 19 september 2025 in opgewonden toestand de werkvloer op. Er ontstond een discussie over waarom een andere medewerker aan de machine aan het werk was. Werknemer werd daarna weggestuurd, maar volgens hem zonder reden. De dag erna ontving werknemer de ontslagbrief. Werknemer voert aan dat hij niet heeft geweigerd de overeengekomen werkzaamheden uit te voeren en dat hij zijn werk altijd goed deed. Hij heeft nooit een waarschuwing ontvangen. NVF stelt dat werknemer is ontslagen, omdat hij (wederom) een ongekwalificeerde collega de machine liet beheren. Deze stelling heeft zij echter niet onderbouwd met stukken of verklaringen. NVF heeft verder geen enkele waarschuwingsbrief of iets anders overgelegd waaruit de door haar in de ontslagbrief gestelde dringende redenen zouden blijken. NVF heeft dus niet voldaan aan haar stelplicht, waardoor de gestelde dringende reden niet is komen vast te staan. Omdat er geen sprake is van een dringende reden, kan het ontslag op staande voet niet in stand blijven. Het ontslag wordt vernietigd. Werknemer heeft recht op doorbetaling van loon vanaf 19 september 2025.

Geen ontbinding arbeidsovereenkomst

De kantonrechter oordeelt dat er geen redelijke grond is voor ontbinding. Ten aanzien van de door NVF gestelde verstoorde arbeidsverhouding overweegt de kantonrechter dat voor zover de samenwerking stroef liep, van een werkgever mag worden verwacht dat een poging wordt

gedaan de samenwerking te verbeteren. Daarvan is niet gebleken. Dat werknemer na het ontslag op staande voet geen inspanning heeft geleverd om de arbeidsrelatie te herstellen, is onvoldoende om nu te spreken van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Partijen zullen met elkaar in gesprek moeten. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:813

Zaaknummer: 11973356 \ LE VERZ 25-77

Rechters: M.R. van der Vos

Advocaten: E.P. Cornel en mr. J. Zoutberg

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werker niet-ontvankelijk in verzoeken vanwege verstrijken vervaltermijn artikel 7:686a lid 4 sub a BW. Beroep op vervaltermijn niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.*Feiten*

Mevrouw X is met ingang van 30 september 2022 werkzaamheden voor Samy Benelux B.V. gaan verrichten als Brand Strategy Teamleider. Beide partijen waren op dat moment in de veronderstelling dat zij werkte op basis van een freelanceovereenkomst. Initieel zijn partijen een jaarlijkse vergoeding van € 70.000 overeengekomen, die maandelijks zou worden uitbetaald. Bij brief van 14 juli 2025 heeft Samy de samenwerking met X opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van dertig dagen. X heeft zich vervolgens op het standpunt gesteld dat de samenwerking als arbeidsovereenkomst moest worden gekwalificeerd en dat de opzegging daarvan onregelmatig was. X verzoekt (bij verzoekschrift, ontvangen op 14 oktober 2025) een verklaring voor recht dat de overeenkomst tussen partijen heeft te gelden als een arbeidsovereenkomst en verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit artikel 7:686a lid 4 sub a BW volgt dat de bevoegdheid om een verzoekschrift op grond van artikel 7:681 BW in te dienen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd vervalt. Partijen twisten over de vraag of die termijn eindigde op 13 of op 14 oktober 2025. Samy heeft de overeenkomst met X opgezegd op 14 juli 2025, met een opzegtermijn van 30 dagen. Dat betekent naar het oordeel van de kantonrechter dat de laatste werkdag 13 augustus 2025 was. Met andere woorden: de arbeidsovereenkomst zal op 14 augustus 2025 als beëindigd worden beschouwd. Het voorgaande leidt ertoe dat het verzoekschrift uiterlijk op 13 oktober 2025 ingediend had moeten worden. X heeft gesteld dat een beroep op de vervaltermijn door Samy naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, waarbij het in artikel 6 EVRM verankerde recht op toegang tot de rechter in aanmerking moet worden genomen. De kantonrechter deelt die zienswijze niet. X heeft gesteld dat zij ervan uit is gegaan dat haar laatste werkdag 14 augustus 2025 was, maar daarvoor heeft Samy haar geen aanleiding gegeven. Zij heeft die dag ook niet gewerkt. De opzeggingsbrief is voldoende ondubbelzinnig. Nu de bevoegdheid om het verzoekschrift in te dienen vanwege het verstrijken van de vervaltermijn is komen te vervallen, is X niet-ontvankelijk in haar verzoeken.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:2895

Zaaknummer: 11927885

Rechters: A. Sissing

Advocaten: Y.A.E. Vlassenroot en C.C. Roza

Wetsartikelen: 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Geen sprake van rechtstreekse verbintenis tussen werker en agrarische onderneming. Kantonrechter komt dan ook niet toe aan kwalificatie als arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Y B.V. is een agrarische onderneming die zich richt op het fokken en afmesten van Jersey kalveren voor de vleesproductie. Daarnaast exploiteert zij een boerderijwinkel, waarbij gebruik wordt gemaakt van vrijwilligers. Mevrouw X woonde samen met haar partner A op het terrein van Y. A is actief als ondernemer. De holdingvennootschap van A was medeoprichter en statutair bestuurder van Y. Ook mevrouw X staat ingeschreven in de Kamer van Koophandel met een eenmanszaak. A en X hebben voor eigen rekening onder meer betaalde diners georganiseerd op het landgoed en groentepakketten verkocht via de boerderijwinkel. X verrichtte ook werkzaamheden in loondienst elders. Zij deed ook werk dat ten goede kwam aan Y. De holding van A factureerde door A en mevrouw X gemaakte uren aan Y. Op 27 juni 2025 is de holding van A als bestuurder ontslagen. Tussen partijen staat vast dat mevrouw X vanaf september 2022 mede werkzaamheden heeft verricht ten behoeve van Y. Volgens X heeft zij die werkzaamheden verricht op basis van een arbeidsovereenkomst met Y en zij verzoekt in dat kader een verklaring voor recht. Y betwist dat er sprake is (geweest) van een overeenkomst tussen haar en X. Volgens Y was er sprake van een overeenkomst tussen Y en de holding van A, althans desnoods A zelf. Wat X aan werk heeft gedaan, was ter ondersteuning van A. Y had daarmee geen bemoeienis, aldus Y.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de overgelegde stukken kan worden afgeleid dat X betrokkenheid had bij de boerderij van Y, dat zij activiteiten voor eigen rekening ontplooidde op het terrein van Y en ook dat zij werkzaamheden heeft verricht die ten goede kwamen aan Y, maar op geen enkele manier dat X zich *contractueel* heeft verbonden ten opzichte van Y of omgekeerd. X heeft geen stukken overgelegd waaruit blijkt dat zij opdracht of instructies kreeg van Y. Er is juist gebleken dat Y niet precies wist welke werkzaamheden X verrichtte en dat X zelf – in overleg met A – bepaalde of en wanneer zij werkzaamheden ten behoeve van Y verrichtte. Y heeft X ook niet rechtstreeks betaald voor haar werkzaamheden; betalingen liepen via A. De conclusie is dat de kantonrechter al met al niet kan vaststellen dat er sprake is van een rechtstreekse verbintenis – en daarmee van een overeenkomst – tussen X en Y. De kantonrechter komt dan ook niet toe aan een kwalificatie als arbeidsovereenkomst. Afwijzing van de verzoeken van X volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1281

Zaaknummer: 11959011 UE VERZ 25-342 CFd/63200

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: H. Vermeulen en P.H. van der Vleuten

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Na eerder afgewezen ontbindingsverzoek heeft gemeente nu wel voldaan aan herplaatsingsinspanningen. Arbeidsovereenkomst re-integratieconsulent ontbonden (d-grond) met toekenning transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 15 maart 2007 in dienst van de gemeente Amsterdam. Sinds 1 november 2020 is hij werkzaam in de functie van re-integratieconsulent bij de directie Werk en Participatie. Deze functie houdt in het begeleiden van het re-integratieproces van uitkeringsgerechtigden met grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Binnen enkele weken kreeg de leidinggevende van werknemer van collega's slechte signalen over het functioneren van werknemer. Daarop heeft werknemer een ontwikkeltraject doorlopen dat erop gericht was dat hij de functie van re-integratieconsulent wel op een voldoende niveau zou kunnen uitvoeren. In de zomer van 2022 heeft de gemeente werknemer medegedeeld dat hij niet geschikt is en ook niet binnen afzienbare termijn geschikt zal worden voor de functie van re-integratieconsulent. Overleg met werknemer over een andere functie leidde niet tot herplaatsing. De gemeente heeft vervolgens in oktober 2022 een ontbindingsverzoek ingediend bij de gemeente. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen. Weliswaar was sprake van een voldragen d-grond, maar de gemeente had onvoldoende aan haar herplaatsingsinspanningen voldaan. Daarbij heeft de kantonrechter overwogen dat als duur van het herplaatsingstraject de voor werknemer geldende opzegtermijn kan worden aangehouden, namelijk vier maanden. Vervolgens is het herplaatsingstraject ingegaan, dat werd georganiseerd door het carrièrecentrum van de gemeente. Werknemer heeft een traject doorlopen van ongeveer zes maanden. Tijdens het traject werd werknemer begeleid door een loopbaanadviseur. Dit traject heeft niet tot daadwerkelijke herplaatsing geleid. De gemeente verzoekt (opnieuw) de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de d- dan wel g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak om de vraag of is voldaan aan de herplaatsingsplicht. De gemeente heeft samen met werknemer een termijn van ongeveer zes maanden actief een herplaatsingstraject doorlopen. Werknemer is begeleid door een loopbaanadviseur, die actief op zoek is gegaan naar passende functies voor werknemer. Verder kreeg werknemer van de adviseur tips voor de sollicitatiegesprekken. Werknemer heeft ook meerdere sollicitatiegesprekken gevoerd. De omstandigheid dat de gemeente in deze

periode werknemer geen scholing heeft aangeboden, maakt niet dat de gemeente niet of onvoldoende heeft gedaan aan haar herplaatsingsverplichting. Werknemer had immers al een verbetertraject met scholing doorlopen. Nog meer scholing op dat vlak kan niet verlangd worden van de gemeente. Daarmee is komen vast te staan dat de gemeente zich gedurende een redelijke termijn voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen. Dat dit uiteindelijk niet gelukt is, is spijtig voor werknemer, maar kan niet tot het oordeel leiden dat de gemeente onvoldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. Toewijzing van het ontbindingsverzoek volgt. Tussen partijen staat vast dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding. Uitgaande van een ontbinding per 1 juli 2024 bedraagt de transitievergoeding € 25.398,53.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:2748

Zaaknummer: 10834481

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: C.M. Wijmans en F.W. Amendt

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Is er sprake van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht? X vordert verklaring voor recht dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, terwijl hij daarnaast betaling van openstaande facturen verlangt.*Feiten*

X heeft vanuit zijn eenmanszaak een “Overeenkomst van opdracht Interim Consultant” gesloten met Staan, op grond waarvan hij als financial controller via Staan werkzaamheden verrichtte bij PotatoNext. In de overeenkomst is expliciet vastgelegd dat partijen geen arbeidsovereenkomst beogen, dat X zijn werkzaamheden zelfstandig indeelt en dat hij wordt betaald op basis van een all-in uurtarief zonder inhouding van loonbelasting of sociale premies. Facturatie vond plaats via self-billing op basis van door PotatoNext goedgekeurde urenstaten. De overeenkomst is meerdere keren verlengd en liep uiteindelijk tot en met 31 januari 2025. Over januari 2025 heeft X 168 uren gedeclareerd, die door PotatoNext zonder opmerkingen zijn goedgekeurd. Staan heeft vervolgens een factuur opgesteld, maar betaling bleef uit nadat PotatoNext stelde dat X structureel te veel uren had gedeclareerd op basis van onderzoek naar laptop- en ERP-activiteit. X heeft een deel gecrediteerd, maar het resterende bedrag bleef onbetaald. Daarnaast heeft PotatoNext een aanzienlijk bedrag wegens vermeend onterecht gedeclareerde uren aan Staan gefactureerd, dat Staan vervolgens op X verhaalde. X vordert onder meer een verklaring voor recht dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst met PotatoNext en/of Staan en betaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van een arbeidsovereenkomst met Staan is niet gebleken, omdat X onvoldoende heeft onderbouwd dat er sprake was van een gezagsverhouding. Volgens zijn eigen toelichting ontving hij juist instructies van PotatoNext. Ten aanzien van PotatoNext geldt als uitgangspunt dat de rechtszekerheid zich verzet tegen een geruisloze vervanging van een inleenverhouding in een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter beoordeelt daarom of de feitelijke uitvoering toch neerkomt op een arbeidsovereenkomst. Daarbij wordt meegewogen dat er sprake was van een tijdelijk project, dat X werkte op basis van een uurtarief via Staan, geen betalingen van PotatoNext ontving, zelf verantwoordelijk was voor verzekeringen en dat er sprake was van ondernemersrisico. Ook blijkt dat X zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt en voor meerdere opdrachtgevers werkte. Gelet op deze omstandigheden, in onderlinge samenhang bezien, is de kantonrechter van oordeel dat de verhouding niet kan worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. De

rechtsverhouding tussen X en PotatoNext moet worden gezien als een inleenverhouding voortvloeiend uit de overeenkomst van opdracht met Staan. De gevorderde verklaring voor recht en loonvorderingen worden daarom afgewezen. Ten aanzien van de factuur over januari 2025 geldt dat de urenstaten door PotatoNext zijn goedgekeurd en moeten worden aangemerkt als onderhandse aktes die dwingend bewijs opleveren van de gewerkte uren. Tegenover dit dwingende bewijs staat tegenbewijs open, maar de kantonrechter oordeelt dat Staan daarin niet is geslaagd. Niet is komen vast te staan dat X minder uren heeft gewerkt dan gedeclareerd. Daarom staat vast dat X de door hem opgegeven uren daadwerkelijk heeft gewerkt en daarvoor aanspraak heeft op vergoeding conform het afgesproken uurtarief. De vordering van Staan in reconventie wordt afgewezen. X heeft recht op betaling van de openstaande factuur over januari 2025, vermeerderd met wettelijke handelsrente.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:2424

Zaaknummer: 11734332 \ CV EXPL 25-8010

Rechters: M. Wiltjer

Advocaten: R.M. Beltzer en H.J. Ulehake-Mink

Wetsartikelen: 7:610 BW, 156 Rv en 157 lid 2 Rv

RECHTSPRAAK

Werkneemster neemt ontslag op staande voet wegens onveilig werkklimaat - afwijzing verzoek vergoedingen nu gemeente voldoende onderzoek heeft gedaan en maatregelen heeft ingezet.*Feiten*

Werkneemster is op 8 oktober 2021 in dienst getreden bij de gemeente Amsterdam. Al snel meldde zij ongewenst gedrag van collega's. Zowel de manager als Bureau Integriteit (BI) onderzochten dit en concludeerden dat alle betrokkenen, ook werkneemster, zich aan ongewenst gedrag schuldig maakten. Ondanks aangeboden gesprekken, mediation en training bleven de verhoudingen gespannen, waarna werkneemster per 1 februari 2022 intern overstapte naar THOR. Daar ontstonden opnieuw conflicten, onder meer over een e-mail waarin stond 'Sorry die vrouw is ziek' in een teammailbox, waarna zij een officiële waarschuwing kreeg voor het gebruik van de mailbox en haar reactie. Na ziekmelding en een klacht over een onveilig werkklimaat werd haar contract bij THOR niet verlengd en startte zij per 1 november 2022 als junior contractmanager bij OJZD. Ook daar waren incidenten, met name op 19 en 20 december 2022 met medewerkers van het Facilitair Bureau, waarbij werkneemster stelde fysiek te zijn aangevallen, terwijl collega's aangaven dat zij zelf schopte en slechts bij haar pols werd vastgepakt. BI onderzocht deze en andere meldingen, maar werkneemster werkte beperkt mee en weigerde onder meer geluidsopnamen te verstrekken, terwijl zij via haar advocaat een extern onderzoek en maatregelen eiste. Op 5 mei 2023 nam zij ontslag op staande voet omdat de gemeente volgens haar haar meldingen onvoldoende serieus nam en geen onafhankelijk onderzoek instelde. Zij vorderde vervolgens bij de kantonrechter een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. De gemeente stelde dat werkneemster zelf een terugkerende rol speelde in conflicten, dat alle meldingen zorgvuldig zijn onderzocht en dat er geen sprake was van een dringende reden of ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat een werknemer bij eigen opzegging in beginsel geen transitievergoeding krijgt, tenzij de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. In deze zaak ziet de kantonrechter wel spanningen en incidenten op de werkvloer, maar oordeelt dat de gemeente als werkgever in voldoende mate heeft gedaan wat van haar kon worden verlangd: er zijn gesprekken gevoerd, BI is meermaals ingeschakeld, er is mediation/training aangeboden en meldingen zijn onderzocht. Uit de stukken en de geluidsopname blijkt dat werkneemster zelf ook een escalerende rol had. Het verwijt dat de

gemeente geen onderzoek zou hebben gedaan, wordt verworpen. Er liep juist een BI-onderzoek, dat mede vertraagd werd doordat werkneemster weigerde gevraagde informatie en opnames te geven. Dat het onderzoek niet extern is uitbesteed, acht de kantonrechter in dit geval onvoldoende om te spreken van ernstig verwijtbaar handelen. De transitievergoeding wordt daarom afgewezen. De gevraagde billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 BW kan niet worden toegekend, omdat die bepaling uitsluitend ziet op situaties waarin de werkgever opzegt. Hier heeft de werknemer zelf opgezegd. Voor toekenning van een gefixeerde schadevergoeding wegens opzegging door de werknemer is vereist dat de werkgever de werknemer een dringende reden heeft gegeven om zelf ontslag op staande voet te nemen. Ook daarvan is volgens de kantonrechter geen sprake. Het uitblijven van een extern onderzoek levert, mede gezien de overige omstandigheden, geen dringende reden op. Omdat er geen gefixeerde schadevergoeding verschuldigd is, kan deze ook niet worden verhoogd. Alle verzoeken van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:9018

Zaaknummer: 10595835 \ EA VERZ 23-660

Rechters: E. Pennink

Advocaten: P. Chr. Snijders en S.J. Hauser

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

RECHTSPRAAK

Thuiszorgorganisatie bij verstek veroordeeld tot betaling (achterstallig) loon werknemster.*Feiten*

Werkneemster volgt sinds 21 januari 2025 een opleiding bij Zorgcampus B.V. In het kader daarvan is ze per 12 juni 2025 in dienst getreden bij Stichting Anjer Thuiszorg op basis van een leer-/arbeidsovereenkomst. Volgens werkneemster heeft Anjer Thuiszorg haar loon niet volledig en vanaf december 2025 zelfs helemaal niet betaald. Daarnaast stelt zij dat zij onvoldoende begeleiding van Anjer Thuiszorg krijgt en dat zij weliswaar nog enkele dagen in de maand december 2025 heeft gewerkt, maar daarna niet meer door Anjer Thuiszorg is ingepland voor het uitvoeren van haar werkzaamheden. Werkneemster wil weer aan het werk en daarbij goede begeleiding van Anjer Thuiszorg ontvangen, zodat zij haar opleiding zo snel mogelijk kan afronden. In dat kader heeft werkneemster in kort geding een aantal vorderingen ingesteld. Anjer Thuiszorg is niet ter zitting verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anjer Thuiszorg heeft geen verweer gevoerd, zodat de kantonrechter uitgaat van de juistheid van de stellingen van werkneemster. Omdat de eisen van werkneemster de kantonrechter voor het grootste deel niet ongegrond of onrechtmatig voorkomen, zullen die eisen worden toegewezen, met uitzondering van het volgende. De dwangsommen worden gematigd. De gevorderde vakantietoelage ten aanzien van het achterstallige loon en het loon vanaf 1 februari 2026 worden afgewezen. In artikel 4.2.12 van de toepasselijke Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg is namelijk bepaald dat het vakantiegeld in de maand mei of in periode 5 van het lopende kalenderjaar wordt uitbetaald, tenzij werkgever en werknemer in afwijking daarvan hebben afgesproken dat het vakantiegeld maandelijks of per periode van vier weken wordt uitbetaald. Van dergelijke afwijkende afspraken is niet gebleken. Werkneemster heeft ter zitting bovendien bevestigd dat het vakantiegeld pas in de maand mei moet worden uitbetaald. Dat betekent dat dit deel van de eis van werkneemster op dit moment niet opeisbaar is. Anjer Thuiszorg kan voorts niet veroordeeld worden om de door werkneemster gemaakte opdrachten (zes werkplannen) goed te keuren. Of die werkplannen goedgekeurd moeten worden kan de kantonrechter immers niet beoordelen. Die beoordeling moet door de werkgever, Anjer Thuiszorg, gemaakt worden. De eis om Anjer Thuiszorg te veroordelen om in de planning op te nemen welke begeleiding aan werkneemster wordt geboden, zodat zij alle verpleegtechnische handelingen binnen vier weken na de datum van dit vonnis kan oefenen,

wordt toegewezen. Werkneemster heeft geëist dat daarin ook opgenomen wordt dat werkneemster alle verpleegtechnische handelingen 'kan uitvoeren', maar dat deel van de eis is niet toewijsbaar. Ook hiervoor geldt namelijk dat alleen de werkgever – en niet de kantonrechter – kan beoordelen of werkneemster die handelingen daadwerkelijk kan uitvoeren. De proceskosten komen voor rekening van Anjer Thuiszorg.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:2427

Zaaknummer: 12078518 VV EXPL 26-55

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: L.A. Alderlieste

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt ontbinding van arbeidsovereenkomst met toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding. Hij stelt dat werkgever hem onder druk heeft gezet tot vertrek en de arbeidsrelatie daardoor onherstelbaar is verstoord.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 1983 in dienst bij de gemeente Amsterdam en was tot 1 maart 2017 werkzaam als manager handhaving. Na een reorganisatie werd hij bewust boventallig en startte een mobiliteitstraject om een passende functie te vinden. Tijdens dit traject gaf werknemer aan zich op termijn in Brazilië te willen vestigen. Hij verbleef daar tijdelijk met behoud van salaris en volgde een taalcursus. Vanaf 2019 werkte werknemer tijdelijk als transitie-manager en daarna, op eigen verzoek, als programmamanager F. Daarbij werd afgesproken dat hij nog enkele jaren zou werken en daarna vervroegd met pensioen zou gaan. Deze afspraken zijn vastgelegd in een brief van 23 maart 2020, waarin onder meer staat dat na afloop van de tijdelijke functie zou worden aangestuurd op vervroegde uittreding. In september 2022 ontstond een verschil van inzicht toen werknemer aangaf niet langer vervroegd met pensioen te willen. De gemeente stelde zich aanvankelijk op het standpunt dat de afspraken bindend waren en stuurde aan op beëindiging van het dienstverband, terwijl later werd erkend dat er geen bindende afspraken waren gemaakt. Dit leidde tot spanningen en een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer gaf aan dat er geen basis meer was voor een constructieve samenwerking. Pogingen tot herstel, waaronder mediation, zijn zonder resultaat gebleven. Werknemer heeft zich ziekgemeld en later gedeeltelijk hervat bij een andere afdeling. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Hij stelt dat de gemeente hem onder druk heeft gezet om ontslag te nemen en dat de wijze van bejegening heeft geleid tot uitval en blijvende klachten. De gemeente voert verweer en stelt dat zij zich heeft ingespannen om tot een oplossing te komen en passend werk heeft aangeboden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van omstandigheden waardoor de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve moet eindigen, nu werknemer geen vertrouwen meer heeft en de verhoudingen duurzaam verstoord zijn. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn. De verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen. Het initiatief voor de ontbinding ligt bij werknemer en in dat geval bestaat alleen recht op deze vergoedingen als er sprake is van ernstig verwijtbaar

handelen van de werkgever. Daarvan is geen sprake. Hoewel de gemeente in het najaar van 2022 sterk heeft aangestuurd op beëindiging terwijl dat niet afdwingbaar was, is dit onvoldoende voor de conclusie dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Van doorslaggevend belang is dat de gemeente daarna heeft onderkend dat de verhoudingen verstoord waren en daarop adequaat heeft gereageerd door duidelijkheid te bieden, werknemer in dienst te willen houden en passend werk aan te bieden, ook bij een andere directie. De kantonrechter oordeelt dat de gemeente voldoende effectieve maatregelen heeft getroffen om de relatie te herstellen. Dat werknemer desondanks vasthield aan ontbinding kan de gemeente niet worden verweten. Daarom worden de vergoedingen afgewezen en wordt werknemer veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:9021

Zaaknummer: 10798916 \ EA VERZ 23-1160

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: S.J. Hauser en I.C. Holtkamp

Wetsartikelen: 7:671c lid 1 BW, 7:673 lid 1 sub b BW en 7:671c lid 3 sub b BW

RECHTSPRAAK

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

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

Oordeel

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

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

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:2115

Zaaknummer: 12034806 EA VERZ 25-1542

Rechters: C.W. Inden

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

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

RECHTSPRAAK

Kan werknemer, die meermaals security-issues aankaart bij leidinggevende, beroep doen op Wet bescherming klokkenluiders? In dat geval geldt vermoeden artikel 17eb Wbk, inhoudende dat ontslag gevolg was van klokkenluidersmelding. Partijen krijgen gelegenheid zich hierover uit te laten.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2003 in dienst bij Stichting Catharina Ziekenhuis (hierna: CZE). Tot 1 maart 2016 was werknemer werkzaam in de functie van medewerker ICT-beheer, waarna hij de functie van systeembeheerder is gaan vervullen. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Ziekenhuizen van toepassing. Werknemer is sinds 2020 meermaals aangesproken op zijn wijze van communiceren. In 2024 is afgesproken dat werknemer communicatietrainingen zou gaan volgen. In de loop van 2024 heeft werknemer meermaals zijn ontevredenheid geuit over de gang van zaken rondom security-issues bij CZE, over zijn collega's en leidinggevende. In oktober 2024 heeft werknemer bij zijn leidinggevende aangekaart dat collega's zich niet aan het securitybeleid houden en dat dat moet veranderen, omdat hij anders zijn securityrol neerlegt. In november en december 2024 hebben werknemer en zijn leidinggevende gesprekken gevoerd, waarin de leidinggevende heeft aangegeven dat hij ander gedrag van werknemer wil zien, omdat hij door zijn communicatiewijze draagkracht verliest. Na dit overleg is werknemer de security-issues blijven aankaarten bij zijn leidinggevende en stelt hij dat zijn leidinggevende de securityrisico's negeert. CZE verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer zich herhaaldelijk heeft uitgelaten over zijn leidinggevende en collega's op een wijze die CZE niet van haar werknemers hoeft te dulden. Werknemer heeft echter betoogd dat zijn communicatiewijze het resultaat is van de omstandigheid dat niet naar hem wordt geluisterd, terwijl hij belangrijke veiligheidsrisico's probeert aan te kaarten. Zo heeft werknemer zich herhaaldelijk op het standpunt gesteld dat er onaanvaardbare risico's zijn op het gebied van security en dat CZE momenteel niet voldoet aan de NEN7510. De kantonrechter meent meer in het bijzonder uit het nadere betoog van werknemer zelf ter zitting te begrijpen dat werknemer daarmee een beroep heeft willen doen op de Wet bescherming klokkenluiders (hierna: Wbk). De Wbk heeft het doel een werknemer tegen benadeling te beschermen als deze een misstand meldt, zoals een gevaar van schending van een wettelijk voorschrift waarbij een maatschappelijk belang in het geding is. Op de

zitting van 4 maart 2026 heeft deze wetgeving geen onderdeel uitgemaakt van het partijdebat. De kantonrechter acht het echter van belang dat partijen zich hierover kunnen uitlaten. Als vast komt te staan dat werknemer een beroep kan doen op de Wbk, heeft dit namelijk gevolgen voor de beoordeling van het ontbindingsverzoek van CZE. In dat geval geldt het wettelijk vermoeden van artikel 17eb Wbk, inhoudende dat de benadeling (te weten: het ontslag) het gevolg was van de klokkenluidersmelding. Het is dan aan CZE als werkgever om aan te tonen dat het ontslag geen gevolg is van de melding en dat het ontslag op andere gronden dan die melding heeft plaatsgevonden. Omdat dit geen onderdeel heeft uitgemaakt van het partijdebat, zal aan werknemer de gelegenheid worden gegeven om zich hierover uit te laten. Vervolgens mag CZE daarop reageren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 25-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:1979

Zaaknummer: 12037987

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: L.T.M. Smets en M.J.O.F. Rutten

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

RECHTSPRAAK

Na overschrijding van een periode van 36 maanden geldt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar alleen als er sprake is van een keten van minimaal twee arbeidsovereenkomsten en niet als er slechts één arbeidsovereenkomst is, zoals in deze zaak.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2021 in dienst bij werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van één jaar, dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en dat dit de wettelijk vereiste aanzegging betreft. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse Universiteiten (hierna: 'de cao') van toepassing. Bij brief aan werknemer van 26 mei 2025 heeft werkgeefster (nogmaals) aangezegd dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt per 1 september 2025. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Oordeel

Voor de vraag welke cao-bepalingen van toepassing zijn, is relevant wat de functie van werknemer was. Op basis van de arbeidsovereenkomst neemt de kantonrechter als uitgangspunt dat zijn functie docent was. Dat zijn (laatste) functie universitair docent was c.q. is geworden, heeft werknemer onvoldoende onderbouwd. Ook de stellingen dat hij functioneerde als universitair docent dan wel dat de functies van docent en universitair docent gelijk te stellen zijn, heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd. De volgende vraag die de kantonrechter zal beantwoorden is of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 48 maanden rechtsgeldig tussen partijen gesloten kon worden. Op grond van de wet is dat toegestaan. In artikel 7:668a lid 1 sub a BW staat dat na overschrijding van een periode van 36 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt, maar dat is alleen aan de orde als er sprake is van een keten van minimaal twee arbeidsovereenkomsten en (dus) niet als er slechts één arbeidsovereenkomst is, zoals in deze zaak. Ook op grond van (de artikelen 2.2, 2.2a van) de cao is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 48 maanden tussen partijen toegestaan. De arbeidsovereenkomst tussen partijen voor bepaalde tijd van 48 maanden was dus rechtsgeldig en is van rechtswege geëindigd per 1 september 2025. Daarom zal het verzoek van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:2187

Zaaknummer: 11946418 \ AZ VERZ 25-88

Rechters: Zander

Advocaten: L.L. Ross

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht: werknemer heeft een collega buiten werktijd met de vlakke hand een klap gegeven, wat wordt gezien als mishandeling.*Feiten*

Werknemer is sinds 13 september 2021 in dienst bij B2. In de nacht van 20 op 21 september 2025 heeft werknemer een collega, mevrouw X (hierna: X), rond 3.30 uur thuis bezocht en is hij met haar een stuk gaan rijden in de bedrijfsauto. Op enig moment heeft seksueel contact met wederzijdse instemming in de bedrijfsauto plaatsgevonden. Daarna is in de auto een schermutseling ontstaan, waarbij werknemer X met de vlakke hand een klap heeft gegeven en daarna uit de auto heeft gezet. X was, toen zij buiten stond, (nog) niet geheel gekleed. Werknemer heeft haar haar kleding toegeworpen en is daarna weggereden. Op 26 september 2025, aan het einde van de middag, heeft een collega van werknemer en X gesproken met twee directeuren van B2 en aangegeven dat er tussen werknemer en X een incident had plaatsgevonden waarbij fysiek geweld was gebruikt. De directeuren hebben vervolgens gesproken met X (op 29 september), met haar huisgenoot (op 30 september) en tot slot met werknemer (op 2 oktober). Op 2 oktober 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. In de brief die werknemer ontvangen heeft staat dat het incident in de nacht van 20 op 21 september 2021 een dringende reden vorm voor ontslag op staande voet: “(...) omdat u zich schuldig heeft gemaakt aan mishandeling van een collega en/of in elk geval uw verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst met B2 Works op een grovelijke wijze heeft veronachtzaamd.” Ook X is op 2 oktober 2025 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt wedertewerkstelling en (door)betaling van salaris.

Oordeel

Gedragingen buiten werktijd kunnen een dringende reden opleveren. Het gedrag van de werknemer moet dan wel een duidelijk negatieve invloed hebben op het functioneren van de werknemer, de goede naam van het bedrijf of de verhoudingen op de werkvloer. De klap in de auto, ook al was sprake van het over en weer gebruik van fysiek geweld, ziet de kantonrechter, net als B2, als mishandeling. Mishandeling van een medewerknemer wordt in artikel 7:678 lid 2 aanhef en onder e BW genoemd. In dit geval is de kantonrechter van oordeel dat die mishandeling een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het incident heeft namelijk tot onrust op de werkvloer geleid. Behalve dat sprake was van onrust op de werkvloer, heeft B2 ook voldoende onderbouwd dat het incident een negatieve invloed had op de goede naam van haar bedrijf. Als volstaan was met het geven van een lichtere sanctie, zou dat aan andere

medewerkers het signaal kunnen geven dat B2 fysiek geweld tussen collega's toelaat. Ook is voldaan aan de eisen van onverwijldheid. De kantonrechter kan goed volgen dat B2 niet alleen X wilde horen, maar ook haar huisgenoot en werknemer, mede omdat ontslag op staande voet een ultimatum remedium is en niet lichtvaardig moet worden ingezet. Dat er om meerdere redenen voor gekozen werd de gesprekken aan het einde van de werkdag te voeren, kan de kantonrechter ook begrijpen, om niet te veel onrust in het bedrijf te veroorzaken. Omdat ook de huisgenoot en werknemer aan het einde van de (werk)dag werden gehoord, was op 1 oktober 2025 (pas) duidelijk wat er zich precies in de betreffende nacht had afgespeeld. Na overleg met haar advocaat is B2 toen onmiddellijk overgegaan tot het verlenen van het ontslag.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2432

Zaaknummer: 12002228 \ HA VERZ 25-87

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: P. Chr. Sniijders en S.A.J. van Riel

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Door redelijke instructies te negeren, vast te blijven houden aan het A hotel als werklocatie terwijl werkneemster daar niet langer welkom was, en bij het B hotel eveneens onrust te veroorzaken, is een arbeidsconflict ontstaan. Ontbinding g-grond.

Feiten

Werkneemster is op 27 december 1999 in dienst getreden van EW Facility. Met ingang van 16 april 2018 is werkneemster de functie van housekeeper-trainer gaan vervullen, waarin zij zich voornamelijk richtte op het trainen van nieuwe medewerkers. Ten tijde van het uitbreken van de coronapandemie verzorgde werkneemster trainingen. Nadat de trainingen vanwege het uitbreken van de pandemie waren beëindigd, is werkneemster vanaf oktober 2020 tijdelijk ingezet als arbeidskracht in de reguliere schoonmaak bij het Eden hotel. Vanaf het moment dat er weer trainingen konden worden gegeven, is werkneemster ingezet. Uiteindelijk werkte werkneemster veel bij het Eden hotel. In 2022/begin 2023 was er veel onrust bij het Eden hotel en heeft EW Facility onderzoek laten doen. Een aantal personen heeft in afgelegde verklaringen werkneemster aangewezen als degene die onrust veroorzaakte. Op 12 oktober 2023 werd de documentaire “Onzichtbaar” (hierna: de documentaire) uitgezonden, waarin werkneemster als FNV-kaderlid en werkzaam in het Eden hotel te zien is terwijl Eden hotel had aangegeven niet mee te willen werken aan de documentaire. EW Facility heeft werkneemster in een gesprek dringend verzocht de volgende dag niet naar het Eden hotel te gaan wegens de ontstane onrust. Werkneemster heeft per e-mail die avond aangegeven dat ze het daar niet mee eens is en dat zij de volgende dag op het werk zou verschijnen. Zij heeft vervolgens haar telefoon uitgezet. EW Facility heeft haar geprobeerd te bereiken, hetgeen niet mogelijk bleek. Per e-mail heeft zij herhaald dat werkneemster niet op werk hoeft te verschijnen en aangegeven dat er eerst een gesprek moet plaatsvinden. Werkneemster is de volgende dag naar het werk gegaan. EW Facility heeft werkneemster vervolgens een officiële waarschuwing gegeven. Bij brief van 3 november 2023 heeft EW Facility werkneemster een tweede waarschuwing gegeven en als reden daarvoor gegeven de deelname van werkneemster aan de documentaire en het gebrek aan openheid en eerlijkheid hierover. Vanaf 13 november 2023 is de re-integratie van werkneemster voortgezet bij Niu Fender Hotel in Amsterdam (hierna: het Niu Fender hotel). Werkneemster is daar ‘onder protest’ mee akkoord gegaan. Bij brief van 24 november 2023 heeft EW Facility - kort gezegd - aan de (toenmalige) gemachtigde van werkneemster geschreven dat voor EW Facility de maat vol was, mede gelet op geluiden dat werkneemster ook bij het Niu Fender hotel voor onrust en ongemak bij collega’s zorgde. Bij brief van 13 december 2023 heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen de officiële

waarschuwingen en tegen de overplaatsing naar het Niu Fender. Bij brief van 5 februari 2024 heeft EW Facility vastgehouden aan haar eerdere standpunt. EW Facility heeft werknemster vervolgens vrijgesteld van werk. In een kortgedingprocedure heeft werknemster o.a. gevorderd dat zij wordt toegelaten tot haar werkplek bij het Eden hotel, hetgeen is afgewezen. Na het kort geding hebben er meerdere gesprekken plaatsgevonden, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Op 31 juli 2024 heeft EW Facility het verzoekschrift strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen. Werknemeester komt op tegen de beslissingen.

Oordeel

In hoger beroep is genoegzaam gebleken dat het ontbindingsverzoek is gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding die het gevolg is van het door werknemster herhaaldelijk negeren van redelijke instructies van EW Facility zonder dat haar FNV-kaderlidmaatschap daarbij een rol heeft gespeeld. Anders dan werknemster heeft betoogd, is niet gebleken van een verband tussen het ontbindingsverzoek en het FNV-lidmaatschap van werknemster zodat het opzegverbod van artikel 7:670 lid 5 BW niet van toepassing is in het onderhavige geval. Het betoog van werknemster dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft ontbonden faalt eveneens. Het is vooral de houding van werknemster die tot een verstoorde arbeidsrelatie heeft geleid. Door redelijke instructies te negeren, vast te blijven houden aan het Eden hotel als werklocatie terwijl zij daar niet langer welkom was, en bij het Niu Fender hotel eveneens onrust te veroorzaken, is een arbeidsconflict ontstaan waarin partijen lijnrecht tegenover elkaar zijn komen te staan. Nadat werknemster geen bereidheid toonde het inmiddels geëscaleerde conflict door middel van mediation op te lossen, kon van EW Facility in redelijkheid niet meer gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Tegen deze achtergrond lag een herplaatsing van werknemster, mede erop gelet dat diverse collega's en leidinggevenden niet langer met werknemster wilden samenwerken en zij alle vertrouwen in werknemster waren verloren, niet in de rede.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:842

Zaaknummer: 200.350.783/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, I.A. van der Burg en S.M.M. Garben

Advocaten: E.E.P. Gosling-Verheijen en E.M. Hoogeveen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 BW, 7:670 lid 5 BW, 7:681 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst met opvolgend werkgever in plaats van onderaannemer. Opvolgend werkgever handelt ernstig verwijtbaar jegens schoonmaker door hem niet (meer) te werk te stellen, niet te betalen en uit te schrijven uit het pensioenfonds.*Feiten*

Werknemer werkte sinds 10 oktober 2018 als kamerjongen bij schoonmaakbedrijf BoClean in een hostel van A&O in Nederland. Per 2 januari 2025 heeft Ö&I de schoonmaakwerkzaamheden bij het hostel overgenomen van BoClean en vervolgens AHR als onderaannemer ingeschakeld. Werknemer heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor 19 uur per week gesloten met AHR, maar in de praktijk werd hij op de werkvloer aangestuurd door Ö&I, onder meer via een contactpersoon van Ö&I. Op grond van de cao voor het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf stelt werknemer dat Ö&I de werknemers van BoClean verplicht moest overnemen als opvolgend werkgever. Volgens werknemer heeft Ö&I hem vanaf januari 2025 slechts incidenteel uren laten werken en vanaf maart 2025 helemaal niet meer toegelaten tot het werk, terwijl ander personeel werd ingezet. Loon werd nauwelijks betaald. Alleen twee bedragen zijn via derden (Felix Hotel Service GmbH en een privépersoon) ontvangen. Zijn pensioenopbouw is stopgezet. Pogingen om Ö&I en AHR te bereiken bleven zonder inhoudelijke reactie. Werknemer heeft eerder een kort geding gevoerd voor loonbetaling, ook tegen Ö&I en AHR, en daarbij kosten gemaakt voor vertaling en betekening van de dagvaarding. In eerste aanleg was het verzoek in deze procedure mede gericht tegen het hostel, maar dat heeft salaris en vakantietoeslag over de periode 1 januari 2025 tot 1 februari 2026 betaald en toegezegd het loon door te betalen tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt onder meer vast te stellen dat hij een arbeidsovereenkomst heeft met Ö&I, die te ontbinden en Ö&I te veroordelen tot betaling van achterstallig loon vanaf 1 februari 2026, vakantietoeslag, transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 27.984,30, afgifte van loonstroken en correcte pensioenaanmelding en -opbouw. Ö&I en AHR, beide in Duitsland gevestigd, zijn op diverse manieren opgeroepen (per brief, e-mail, exploit via Duitse deurwaarder, koerier en Staatscourantadvertentie) maar zijn niet verschenen en hebben geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Ö&I, hoewel op het schriftelijke contract AHR als werkgever staat. Ö&I heeft de werkzaamheden van BoClean overgenomen, is opvolgend werkgever onder de cao en

fungeerde feitelijk als werkgever. De arbeidsovereenkomst wordt per 27 maart 2026 ontbonden op grond van artikel 7:671c BW, omdat Ö&I werknemer structureel geen werk en geen loon heeft gegeven, hem uit het pensioenfonds heeft laten schrijven en onbereikbaar is gebleven. Dat handelen is ernstig verwijtbaar. Ö&I moet het loon over de periode 1 februari 2026 tot 27 maart 2026 (in totaal € 2.624,41 bruto) en de vakantietoeslag daarover (€ 209,95 bruto) betalen, met de bepaling dat betalingen door het hostel over diezelfde periode in mindering komen. Wegens de ontbinding door ernstig verwijtbaar handelen wordt een transitievergoeding van € 3.944,66 bruto toegekend, berekend vanaf 10 oktober 2018 en inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 10.000 bruto. Hoewel werknemer sinds juli 2025 weer 19 uur per week bij BoClean werkt en daardoor geen structurele inkomensschade meer lijdt en zelfs over een periode dubbel loon heeft ontvangen, hebben het wegvallen van inkomsten per 1 januari 2025, de ernstige financiële en psychische gevolgen (waaronder suïcidale gedachten) en de volstrekte veronachtzaming van werkgeversplichten door Ö&I groot gewicht. De billijke vergoeding moet ook een afschrikkend effect hebben, mede gezien de bredere handelwijze van Ö&I ten opzichte van andere werknemers en de in het tv-programma *Nieuwsuur* geschetste misstanden. Ö&I wordt veroordeeld om binnen 30 dagen na betekening de loonstroken over februari en maart 2026 af te geven en om werknemer voor de periode 2 januari 2025 tot en met 27 maart 2026 te registreren bij het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds. Verdere, onbepaald geformuleerde, verzoeken over 'correcte pensioenopbouw' worden afgewezen wegens onvoldoende bepaaldheid en gebrek aan belang.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:3422

Zaaknummer: 11914156 VZ VERZ 25-6458

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.M.P. Franx

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond. Werkgever heeft werknemer – na drie jaar, waarvan ruim een halfjaar met een verbeterplan – voldoende tijd gegeven om in het team te kunnen functioneren.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2022 in dienst getreden bij Team.blue NL B.V. (hierna: ‘team.blue’). VDX en Vimexx zijn bedrijfsonderdelen binnen team.blue. Werknemer heeft eerst bij VDX gewerkt. Later is werknemer bij Vimexx gaan werken. Op 15 januari 2024 heeft team.blue onder meer het volgende gemaïld aan werknemer: “(...) Vorig jaar hebben [X] en [Y] werknemer zo veel mogelijke te begeleiden. Momenteel is er niet voldoende tijd om werknemer intensief te begeleiden, vandaar dat er in overleg een aanpassing in werknemer zijn werkzaamheden zal zijn. Om deze kwestie aan te pakken, zal werknemer gedurende twee dagen per week deelnemen aan het supportteam, waarbij hij intensiever betrokken zal worden om een diepgaander begrip van het Vimexx systeem te krijgen. (...)” In januari/februari 2025 zijn team.blue en werknemer een verbeterplan overeengekomen. Er hebben tussen februari en augustus 2025 meerdere evaluaties van de ontwikkeling van werknemer plaatsgevonden. Op 27 augustus 2025 heeft een eindevaluatiegesprek plaatsgevonden. Team.blue heeft geconcludeerd dat het functioneren van werknemer helaas niet is verbeterd tot het vereiste niveau. Team.blue verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege disfunctioneren (d-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft team.blue voldoende gesteld en onderbouwd dat werknemer niet voldoende functioneerde en aldus heeft kunnen besluiten tot het beginnen met een verbetertraject. Uit de feiten volgt dat team.blue werknemer in 2023 al extra begeleiding bood, zo blijkt uit de e-mail van 15 januari 2024. Werknemer heeft niet weersproken dat hij extra begeleiding kreeg. Kennelijk is het functioneren van werknemer in de maanden daarna onvoldoende verbeterd, want in januari 2025 hebben partijen een verbeterplan opgesteld en zowel team.blue als werknemer heeft dit ondertekend. Werknemer heeft de noodzaak voor een verbeterplan ook niet weersproken. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft team.blue voldoende concreet gemaakt dat werknemer gedurende het verbeterplan onvoldoende verbetering heeft getoond. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft team.blue de ontwikkeling van werknemer in de evaluaties concreet bijgehouden en is ook het commentaar van werknemer vaak meegenomen

in nieuwe afspraken. Weliswaar heeft werknemer aan bijna alle gespreksverslagen commentaar toegevoegd en aangegeven dat hij het niet eens is met het gestelde gebrek aan vooruitgang, maar naar het oordeel van de kantonrechter heeft team.blue voldoende concreet gemaakt dat werknemer onvoldoende verbetering heeft getoond en op meerdere gebieden niet functioneert in zijn functie zoals team.blue verwacht. De kantonrechter is van oordeel dat team.blue werknemer – na drie jaar, waarvan ruim een halfjaar met een verbeterplan – voldoende tijd heeft gegeven om in het team te kunnen functioneren en dat team.blue nu dan ook kan concluderen dat werknemer niet voldoet aan de vereisten die aan zijn functie worden gesteld. Nu in voldoende mate is komen vast te staan dat team.blue werknemer tijdig op de hoogte heeft gebracht van haar vaststelling dat werknemer onvoldoende functioneerde, team.blue werknemer voldoende gelegenheid heeft gegeven om zijn functioneren te verbeteren, team.blue heeft gezorgd voor scholing, begeleiding en voldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden, en er geen sprake is van disfunctioneren door ziekte of gebreken, is sprake van disfunctioneren zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 2 sub d BW.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:1612

Zaaknummer: 12043227 \ EJ VERZ 26-4

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: L.O. Molendijk en M.F. Riepma

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

RECHTSPRAAK

Ondanks het bestaan van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst (d-grond), gaat de kantonrechter niet over tot ontbinding omdat werkgever tekort is geschoten in zijn herplaatsingsverplichting.*Feiten*

Werkneemster werkt sinds 1 oktober 2023 bij Zoho Corporation B.V. (hierna: 'Zoho'). De Europese activiteiten van Zoho worden gecoördineerd vanuit Nederland, Engeland en Spanje. In haar rol vormt werkneemster de schakel tussen Zoho en haar partners in de Benelux en Scandinavië. Zoho heeft vanaf halverwege 2024 het nodige aan te merken op het functioneren van werkneemster. Op 28 januari 2025 heeft Zoho een gesprek met werkneemster waarin zij de achtergebleven prestaties hebben besproken. Zoho vraagt werkneemster een plan op te stellen om de resultaten te kunnen verbeteren. Zoho heeft over het opstellen van een dergelijk plan ook eind 2024 al gesproken met werkneemster. Werkneemster levert op 7 maart 2025 een plan aan. Zoho kan zich niet vinden in de inhoud van het plan, omdat dit geen concrete acties bevat en geen meetbare resultaten. Zoho vraagt werkneemster een nieuw verbeterd plan aan te leveren. De tegenvallende resultaten blijven en het functioneren van werkneemster blijft wat Zoho betreft ondermaats. Op 28 mei 2025 bespreekt Zoho daarom met werkneemster haar voornemen om een formeel verbetertraject met haar te beginnen. Als werkneemster wordt gevraagd om feedback op het verbeterplan, laat zij weten het niet eens te zijn met de inhoud van het plan en het door Zoho gehanteerde proces. Op 17 juli 2025 geeft Zoho werkneemster een laatste kans om mee te werken aan het verbeterplan. De bevestiging van werkneemster dat zij zal meewerken aan het verbeterplan blijft uit. In plaats daarvan stelt werkneemster op 11 augustus 2025 nadere eisen en voorwaarden aan haar medewerking. Daarom stelt Zoho op 11 augustus 2025 aan werkneemster voor de hulp van een mediator in te schakelen om tot overeenstemming te kunnen komen over de aanvang van het verbeterplan. Vanaf 13 augustus 2025 is werkneemster vrijgesteld van werkzaamheden in afwachting van een oplossing in mediation. De mediation wordt op 24 november 2025 beëindigd zonder dat een oplossing is bereikt en er is uiteindelijk geen aanvang gemaakt met het verbetertraject. Zoho vraagt in deze procedure om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster. Zoho voert ten eerste aan dat de redelijke grond voor ontbinding is gelegen in het disfunctioneren van werkneemster (d-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat vanaf 2024 een patroon is

te zien waarbij werknemster tekortschiet in de uitoefening van haar functie. Werknemster is hiervan tijdig op de hoogte gesteld, nu er vanaf augustus 2024 regelmatig gesprekken met haar worden gevoerd over de tegenvallende resultaten en haar functioneren. Ten slotte is de kantonrechter van oordeel dat Zoho werknemster in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld om haar functioneren te verbeteren. In december 2024 is met werknemster gesproken over het opstellen van een plan om de resultaten te kunnen verbeteren. Zij heeft voor het opstellen van dit plan de tijd gekregen tot 31 januari 2025, maar werknemster komt pas op 7 maart 2025 met een plan. Een plan dat volgens Zoho niet aan de vereisten voldoet, omdat er geen concrete acties in staan en ook meetbare resultaten ontbreken. Werknemster wordt gevraagd het plan te verbeteren, maar dit doet zij niet. Zoho besluit hierop, mede vanwege de zich opstapelende incidenten met werknemster, een formeel verbetertraject te beginnen. Dat dit verbetertraject uiteindelijk niet van de grond is gekomen, is volledig aan werknemster te wijten. Werknemster is verschillende malen gevraagd om haar instemming. Op haar feedback is telkens spoedig gereageerd, maar tot een instemming komt het niet. Zoho heeft voor het verkrijgen van de instemming van werknemster zelfs de hulp ingeschakeld van een mediator, maar ook dit niet heeft niet geholpen. Ondanks het bestaan van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst (d-grond), zal de kantonrechter niet overgaan tot de door Zoho verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarvoor is namelijk ook vereist dat Zoho aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Naar het oordeel van de kantonrechter is Zoho hierin tekortgeschoten. De kantonrechter stelt vast dat Zoho geen enkele poging heeft gedaan om werknemster te herplaatsen in een andere passende functie. Ook heeft Zoho geen inventarisatie gemaakt van de mogelijkheden binnen Zoho of binnen de groep. De kantonrechter acht het niet goed voorstelbaar dat in een organisatie als die van Zoho, waarin er ook internationale vestigingen zijn, er geen mogelijkheid bestaat werknemster te herplaatsen. De kantonrechter wijst het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1133

Zaaknummer: 12000193 UE VERZ 25-381 LvdH/1470

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: M.S.R. Dijkstra en N. Mauer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671b BW, 9 Ontslagregeling en 10 Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

***Slechte werksfeer op kantoor komt door gedrag en houding werknemer, die hier meermaals op is aangesproken.
Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.***

Feiten

Werknemer is vanaf 1 december 2019 voor 24 uur per week in dienst bij werkgeefster als senior havenmeester. Bij werkgeefster zijn in totaal vijf medewerkers in dienst en het kantoor bevat één open werkruimte, waar iedereen een eigen bureau heeft, behalve werknemer en zijn medehavenmeester; zij delen een bureau. Op 24 juni 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. De arboarts heeft op 19 november 2024 geoordeeld dat werknemer geschikt is voor eigen werk vanaf 2 december 2024 en dat hij geleidelijk zijn werk kon hervatten. De arboarts heeft ook geadviseerd om met elkaar in gesprek te gaan om de spanningen in de werksituatie op te lossen. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Op 17 april 2025 heeft werknemer een kortgedingprocedure tegen werkgeefster aanhangig gemaakt en gevorderd om haar te veroordelen hem toe te laten tot het starten van zijn re-integratie in zijn eigen functie. Werkgeefster heeft na ontvangst van de kortgedingdagvaarding het onderhavige ontbindingsverzoek ingediend, primair gestoeld op de g-grond. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgeefster voldoende heeft onderbouwd dat het door het gedrag en de houding van werknemer komt dat de sfeer op kantoor niet langer goed is en dat dit tot gevolg heeft dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat van werkgeefster niet meer gevergd kan worden dat zij deze laat voortduren. Volgens de directeur van werkgeefster ging het om vervelende en ongepaste opmerkingen, verwijten, woede-uitbarstingen, autoritair gedrag en gebrek aan respect aan de zijde van werknemer. Uit schriftelijke verklaringen van drie collega's volgt voorts dat er meerdere incidenten zijn geweest tussen hen en werknemer en dat deze voortkwamen uit het gedrag en de houding van werknemer. Hieronder valt onder andere dat werknemer een ongepaste seksistische grap maakte over de dochter van een collega, dat hij in eerste instantie niet en later op een te snelle manier aan een collega uitlegde hoe hij werkzaamheden van die collega had geautomatiseerd in Excel waardoor zij er niet mee kon werken, dat werknemer op de gezamenlijke computer een bestand van een andere collega had gesloten waardoor die opnieuw kon beginnen en dat werknemer tijdens de vakantie van die collega niets met zijn overdracht had gedaan waardoor diegene na zijn vakantie al het werk alsnog zelf moest doen. Het had voor werknemer duidelijk moeten zijn wat hij in zijn houding en gedrag moest verbeteren/veranderen. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Werknemer heeft verder zowel voor als tijdens de procedure geen blijk gegeven van

enige zelfreflectie of de wil tot verbetering. Al met al heeft de kantonrechter geoordeeld dat sprake was van een voldragen g-grond. Gelet op de kleine organisatie en de verstoorde arbeidsverhouding is herplaatsing geen reële mogelijkheid. Het verzoek houdt geen verband met het opzegverbod tijdens ziekte. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt, met toekenning van de transitievergoeding van € 4038,43 bruto. Werknemer komt in hoger beroep tegen dit oordeel op.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De verwijten die Erfgoedhavens aan werknemer gemaakt heeft, zijn niet weersproken. Werknemer wist dat hij zijn gedrag moest aanpassen, maar zijn gedrag is alleen maar verslechterd. Mediation heeft de arbeidsverhouding niet verbeterd. Een terugkeer van werknemer zou tot onherstelbare schade aan het team en de organisatie leiden. Erfgoedhavens heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de arbeidsverhouding onherstelbaar verstoord is. Gelet op de omvang van Erfgoedhavens ligt herplaatsing niet in de rede. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:460

Zaaknummer: 200.359.224/01

Rechters: F.J. Verbeek, P.Th. Sick en H.J. van Kooten

Advocaten: I.I. Feenstra en M.A.W. Holdtgrefe

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b lid 9 aanhef en sub c BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Arbeidsovereenkomst medewerker dienstverlening gemeente Amsterdam ontbonden op de e-grond na tekortschieten werknemer in re-integratieverplichtingen.*Feiten*

Werknemer is per 1 juli 2006 in dienst getreden bij de gemeente Amsterdam, en was laatstelijk werkzaam in de functie van medewerker dienstverlening E. Werknemer heeft zich per 1 februari 2023 ziekgemeld. Het UWV heet op 19 augustus 2024 geoordeeld dat de re-integratieinspanningen van werknemer onvoldoende zijn. Vanaf 22 augustus 2024 is werknemer weer begonnen werkzaamheden uit te voeren. Vanaf die datum is ook de loonstop opgeheven. Op 27 augustus 2024 deed zich een incident voor waarbij werknemer schreeuwde tegen collega's, wat leidde tot een officiële waarschuwing. Aangezien de arbeidsongeschiktheid inmiddels langer dan 80 weken heeft geduurd, moest werknemer een WIA-aanvraag indienen. Werknemer heeft dit nagelaten. Ook afspraken in verband met het tweede spoor heeft werknemer niet nagekomen. De gemeente Amsterdam heeft werknemer op 13 november 2024 geïnformeerd dat zijn salarisbetaling weer werd stopgezet. Die loonstop duurt nog altijd voort. De gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Volgens de gemeente voldoet werknemer al langere tijd niet aan de verplichtingen in het kader van zijn re-integratie, zoals beschreven in artikel 7:660a BW. Werknemer is bij herhaling verzocht en gewaarschuwd zich anders op te stellen en zijn re-integratieverplichtingen na te komen, maar dat heeft niets opgeleverd. Ook is zijn loon opgeschort en meermalen stopgezet. Daarnaast heeft werknemer zich ongepast gedragen door onder meer te gaan schreeuwen tegen collega's op 27 augustus 2024. Dit levert volgens de gemeente (ernstig) verwijtbaar handelen op, als gevolg waarvan voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer mogelijk is en in redelijkheid ook niet van de gemeente Amsterdam kan worden gevergd. Herplaatsing van werknemer ligt daarbij niet in de rede.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek is (mede) gebaseerd op (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer tijdens ziekte, zodat de gemeente Amsterdam moet voldoen aan de in dat verband geldende voorwaarden van artikel 7:671b lid 5 BW. Zij heeft werknemer meermalen schriftelijk gemaand mee te werken aan zijn re-integratie en de redelijke voorschriften, die in overeenstemming zijn met het advies van de bedrijfsarts, op te volgen. Omdat werknemer geen gevolg gaf aan deze waarschuwingen heeft de gemeente meermalen het loon gestaakt, waarmee is voldaan aan sub a van dat artikel. Ingevolge sub b moet de

gemeente beschikken over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 7:629a BW, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van haar kan worden gevergd. Deze verklaring is noodzakelijk om de gedane inspanningen van de werknemer ten behoeve van de re-integratie te kunnen beoordelen. De gemeente Amsterdam heeft daaraan voldaan. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond. Omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, maakt werknemer geen aanspraak op de transitievergoeding. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:9022

Zaaknummer: 11303787 EA VERZ 24-852

Rechters: A. Sissing

Advocaten: C.M. Wijmans

Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:671b lid 9 sub b BW en 7:673 lid 7 sub c BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding blijft in stand: werknemer mag niet in dienst treden bij Friese concurrent, omdat functie niet ingrijpend is gewijzigd en belangen werkgever zwaarder wegen.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2019 in dienst getreden bij Fabiton B.V. (hierna: Fabiton) als verkoper buitendienst, eerst op basis van een jaarcontract en vanaf 1 januari 2020 voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Op grond daarvan mag werknemer gedurende één jaar na het einde van het dienstverband binnen de provincie Fryslân niet werkzaam zijn voor een onderneming die gelijksoortige of aanverwante activiteiten verricht als Fabiton. Fabiton houdt zich bezig met prefab betonproducten voor de bouw- en agrarische sector en daarnaast met gespecialiseerde reiniging van mest- en vergistingsopslagsystemen met behulp van ademluchtapparatuur. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 februari 2026. Daarbij is bekend geworden dat hij in dienst wilde treden bij FAB Riool en Wegenbeheer B.V. (hierna: FAB). FAB verricht eveneens reinigingswerkzaamheden van mest- en vergistingsopslagsystemen met behulp van ademluchtapparatuur. Fabiton heeft werknemer erop gewezen dat indiensttreding bij FAB volgens haar in strijd is met het concurrentiebeding. Werknemer is per 1 februari 2026 uit dienst gegaan bij Fabiton, maar is vanwege het concurrentiebeding nog niet bij FAB in dienst getreden. Fabiton vordert in kort geding dat werknemer wordt verboden om tot 1 februari 2027 in dienst te treden bij FAB en/of gelieerde entiteiten. Werknemer verzoekt in reconventie primair schorsing van het concurrentiebeding en subsidiair een vergoeding op grond van artikel 7:653 lid 5 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geldigheid van het concurrentiebeding

De kantonrechter acht voorshands aannemelijk dat het concurrentiebeding geldig is gebleven. Volgens werknemer is zijn functie gedurende het dienstverband ingrijpend gewijzigd, omdat hij zich vanaf medio 2020 ook bezig is gaan houden met ademluchtactiviteiten. Daarom zou het beding zwaarder zijn gaan drukken en opnieuw schriftelijk overeengekomen moeten zijn. De kantonrechter volgt dat standpunt niet. Uit de werkzaamheden van werknemer blijkt volgens de kantonrechter niet van een wezenlijke functiewijziging, maar eerder van een verbreding van zijn bestaande functie. Daarbij is van belang dat werknemer zich ook tijdens

het dienstverband is blijven bezighouden met verkoop en advisering en dat ademluchtactiviteiten volgens zijn eigen toelichting slechts een beperkt onderdeel van zijn werk vormden. Ook is de functiebenaming gelijk gebleven en is niet gebleken van een salarisaanpassing wegens gewijzigde werkzaamheden. Daarnaast heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat het concurrentiebeding door de functiewijziging aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. Niet aannemelijk is geworden dat hij daardoor geen gelijkwaardige werkkring meer kan vinden buiten het geografische bereik van het beding of op een ander werkterrein. De kantonrechter gaat er daarom voorshands van uit dat de bodemrechter zal oordelen dat het concurrentiebeding zijn gelding niet heeft verloren.

Overtreding van het concurrentiebeding

De kantonrechter oordeelt dat FAB als concurrent van Fabiton moet worden aangemerkt. Dat de hoofdactiviteiten van beide ondernemingen verschillen, maakt dat niet anders. Beslissend is dat beide ondernemingen zich bezighouden met het reinigen van mest- en vergistingsopslagsystemen met behulp van ademluchtapparatuur en dus op dat terrein gelijke of soortgelijke activiteiten verrichten. Nu FAB bovendien is gevestigd in Fryslân, valt indienstreding bij FAB binnen de geografische reikwijdte van het concurrentiebeding. Als werknemer daar in dienst treedt, overtreedt hij dus het beding.

Belangenafweging

De kantonrechter is van oordeel dat het belang van Fabiton bij handhaving van het concurrentiebeding zwaarder weegt dan het belang van werknemer bij indienstreding bij FAB. Daarbij is van belang dat werknemer bij Fabiton specifieke kennis en ervaring heeft opgedaan met betrekking tot de ademluchtactiviteiten, waaronder kennis van klanten, bedrijfsvoering, marktpositionering en concurrentiestrategie. Volgens de kantonrechter heeft Fabiton voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer over concurrentiegevoelige informatie beschikt die FAB een voordeel kan geven op een markt waarop FAB een nieuwe speler is. Daartegenover heeft werknemer aangevoerd dat hij zich bij FAB verder kan specialiseren en daar een mooie carrière stap kan maken. De kantonrechter vindt dat onvoldoende zwaarwegend. Daarbij telt mee dat werknemer zelf ontslag heeft genomen met het doel om bij FAB in dienst te treden, terwijl Fabiton hem vooraf had gewezen op het concurrentiebeding. Ook is van belang dat het beding geografisch is beperkt tot Fryslân en dat onvoldoende is gebleken dat werknemer buiten die provincie of binnen Fryslân op een ander werkterrein geen werk zou kunnen vinden. De kantonrechter acht daarom niet aannemelijk dat werknemer door handhaving van het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van Fabiton.

Verbod en vergoeding

De kantonrechter wijst de vordering van Fabiton toe en verbiedt werknemer om tot 1 februari 2027 in dienst te treden bij FAB en/of aan haar gelieerde entiteiten binnen de provincie Fryslân. De vordering van werknemer tot schorsing van het concurrentiebeding wordt afgewezen. Ook de subsidiair gevorderde vergoeding op grond van artikel 7:653 lid 5 BW wordt

afgewezen, omdat onvoldoende aannemelijk is geworden dat werknemer door het beding in belangrijke mate wordt belemmerd om ander werk te vinden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 03-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:1052

Zaaknummer: 12061759 \ VV EXPL 26-9

Rechters: R. Giltay

Advocaten: A. Monsma en L.D. Kret-Aram

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Loonstop wegens niet voortzetten mediation onterecht. Werkgever moet achterstallig loon alsnog voldoen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van verkoopmedewerkster. Sindsdien heeft zij meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten gehad. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Mode- en Sportdetailhandel (Non-Food) van toepassing. In de laatste arbeidsovereenkomst is opgenomen dat er sprake is van een fulltime dienstverband van 138 uur per maand en een salaris van € 2.400 bruto per maand. Het loon werd deels als voorschot en deels achteraf uitbetaald. Het loon is meerdere keren te laat betaald. Werkneemster heeft zich op 5 juli 2025 ziekgemeld. Die ziekmelding hield mede verband met problemen op het werk. Op 10 november 2025 hebben partijen onder begeleiding van een mediator gesproken over de werkgerelateerde problemen. Naar aanleiding daarvan heeft werkgever het achterstallige loon alsnog betaald. Op 12 december 2025 heeft de bedrijfsarts geadviseerd het mediationtraject voort te zetten. Volgens de bedrijfsarts was werkneemster op dat moment nog niet belastbaar voor werkzaamheden, maar wel voor mediation en het oplossen van werkgerelateerde knelpunten. Bij e-mail van 17 december 2025 heeft werkgever aangekondigd een loonstop op te leggen als werkneemster niet uiterlijk de volgende dag om 12:00 uur zou bevestigen dat een afspraak met de mediator was ingepland. Werkneemster heeft vervolgens contact opgenomen met de mediator. Uit een e-mail van de mediator van 19 december 2025 blijkt dat, na overleg met beide partijen, was voorgesteld om in de eerste week van januari 2026 een tweede mediationgesprek te houden. Werkgever heeft het loon over december 2025 niet tijdig betaald. Op 6 januari 2026 heeft de gemachtigde van werkneemster aan de mediator laten weten dat werkneemster, gelet op de recente gebeurtenissen, verdere mediation zinloos achtte en deze als afgedaan beschouwde. Op 3 februari 2026 heeft werkgever alsnog een nettobedrag overgemaakt ter zake van het loon over december 2025. Werkneemster vordert in kort geding betaling van het achterstallige loon vanaf december 2025 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd, vermeerderd met wettelijke verhoging en wettelijke rente, alsmede verstrekking van de loonspecificaties.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Loonstop

De kantonrechter oordeelt voorshands dat werkgever geen loonstop mocht opleggen. Werkneemster heeft niet zonder deugdelijke grond geweigerd mee te werken aan redelijke voorschriften of maatregelen als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 sub d BW. Daarbij is van belang dat werkneemster na de aankondiging van de loonstop wel degelijk contact heeft opgenomen met de mediator. De door werkgever gestelde termijn van minder dan zestien uur om een afspraak in te plannen acht de kantonrechter te kort, mede omdat werkneemster afhankelijk was van de beschikbaarheid van werkgever en de mediator. Verder acht de kantonrechter begrijpelijk dat werkneemster op 6 januari 2026 heeft laten weten verdere mediation zinloos te achten. Partijen waren het er immers over eens dat de werkgerelateerde problemen na het eerste mediationgesprek al waren opgelost. Daarom hoefde het mediationdeel van het advies van de bedrijfsarts in de gegeven omstandigheden niet verder te worden opgevolgd. Dat werkgever de mediation wilde voortzetten uit vrees voor een loonsanctie, maakt dat niet anders. Een advies van de bedrijfsarts hoeft niet blindelings te worden gevolgd.

Loon, wettelijke verhoging en rente

Omdat werkgever geen loonstop mocht toepassen, moest hij het loon over het restant van december 2025 en de daaropvolgende maanden doorbetalen. De kantonrechter wijst daarom het maandloon van € 2.400 bruto, vermeerderd met 8% vakantiegeld, toe vanaf december 2025 tot het einde van de arbeidsovereenkomst, met aftrek van hetgeen over december 2025 al is betaald. Daarbij geldt vanaf 3 januari 2026 dat, zolang werkneemster arbeidsongeschikt is, 90% van het loon verschuldigd is. Ook wijst de kantonrechter de wettelijke rente toe vanaf het moment waarop het loon opeisbaar was. Daarnaast wordt de wettelijke verhoging over het te laat betaalde loon van december 2025 en januari 2026 toegewezen tot maximaal 50%. De kantonrechter ziet geen aanleiding tot matiging.

Loonstroken

Werkgever moet de gecorrigeerde loonstroken over december 2025 en januari 2026 verstrekken, evenals de loonstroken over de daaropvolgende maanden tot het einde van de arbeidsovereenkomst. De gevorderde dwangsom wordt afgewezen, omdat is gebleken dat werkgever de loonstroken tot dan toe steeds tijdig heeft verstrekt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:2264

Zaaknummer: 12057213 \ KK EXPL 26-35

Rechters: mr. H.D. Coumou

Advocaten: M.L.A. Verleun en M.R.A. Rutten

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Na intrekking van haar eerdere ontbindingsverzoek heeft HvA onvoldoende gedaan om de ernstig beschadigde arbeidsrelatie te herstellen. Ontbinding op verzoek van werknemster volgt met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 december 1994 in dienst van de stichting Hogeschool van Amsterdam (hierna: HvA), laatstelijk in de functie van opleidingsmanager 2. Haar salaris bedraagt € 7.495,89 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao HBO van toepassing. Bij beschikking van 30 juni 2025 heeft de kantonrechter op verzoek van HvA de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 januari 2026, onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. In die beschikking is geoordeeld dat er sprake was van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie en dat HvA ernstig verwijtbaar had gehandeld, onder meer door werknemster plotseling op non-actief te stellen, haar geen behoorlijke gelegenheid tot verweer te bieden tegen anonieme meldingen, haar eigen procedures niet te volgen en de schorsing onnodig lang te laten voortduren. In die beschikking was een intrekkingstermijn opgenomen als bedoeld in artikel 7:686a lid 6 BW. HvA heeft haar ontbindingsverzoek vervolgens binnen die termijn, op 10 juli 2025, ingetrokken, waardoor de arbeidsovereenkomst is blijven voortbestaan. Daarna heeft werknemster HvA gevraagd welk perspectief zij nog had binnen de organisatie. HvA heeft daarop gereageerd dat zij met werknemster in gesprek wilde en heeft mediation voorgesteld, gericht op werkhervatting. Werkneemster heeft vervolgens zelf in een persoonlijke e-mail aan de voorzitter van het college van bestuur de gang van zaken geschetst en opnieuw gevraagd welk perspectief HvA haar bood, maar een concreet antwoord bleef lange tijd uit. Op 28 augustus 2025 heeft de gemachtigde van werknemster aan HvA bericht dat mediation voor werknemster, gelet op alles wat in de voorafgaande anderhalf jaar was gebeurd, een gepasseerd station was en dat terugkeer of gesprekken daarover voor haar ziekmakend en onmogelijk waren. In september 2025 heeft werknemster vanwege spanningsklachten een preventief gesprek gehad met de bedrijfsarts. Na publicatie van de beschikking van 30 juni 2025 in de media heeft werknemster zich op 10 september 2025 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft daarna geoordeeld dat de beperkingen van werknemster samenhangen met negatieve werkgerelateerde factoren en mediation geadviseerd. HvA heeft vervolgens laten weten dat werkhervatting in de eigen functie volgens haar niet meer mogelijk was, maar dat in gezamenlijk overleg naar andere passende werkzaamheden binnen HvA zou kunnen worden gezocht. Daarover hebben partijen in oktober en november 2025 gesprekken gevoerd, met

name over mogelijkheden van herplaatsing. Werkneemster heeft uiteindelijk niet willen ingaan op verdere invulling van de arbeidsovereenkomst en heeft aangekondigd zelf een ontbindingsverzoek in te dienen. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met toekenning van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding, omdat HvA ook na intrekking van haar eerdere ontbindingsverzoek ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Nu beide partijen uiteindelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst wensen, wordt het ontbindingsverzoek van werkneemster toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2026. De door werkneemster verzochte vergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn wordt afgewezen, omdat het hier gaat om een ontbindingsverzoek van de werknemer.

Ernstig verwijtbaar handelen

De kantonrechter stelt voorop dat voor de gang van zaken tot juni 2025 wordt aangesloten bij de eerdere beschikking van 30 juni 2025, nu daartegen geen hoger beroep is ingesteld. Daarin is al geoordeeld dat HvA ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Volgens de kantonrechter mochten van HvA, nadat zij haar eerdere ontbindingsverzoek had ingetrokken, extra inspanningen worden verwacht om de terugkeer van werkneemster mogelijk te maken. HvA heeft die inspanningen onvoldoende geleverd. Zij heeft na de intrekking niet zelf voortvarend contact gezocht om de ontstane situatie te bespreken, onvoldoende gereflecteerd op de in de eerdere beschikking vastgestelde fouten en lange tijd geen concreet perspectief geboden over de verdere invulling van de arbeidsrelatie. Daarbij weegt mee dat de op non-actiefstelling van werkneemster ook na de intrekking bleef voortduren en ten tijde van de mondelinge behandeling zelfs nog steeds niet was opgeheven. Ook is niet gebleken dat HvA zich daadwerkelijk heeft ingespannen om werkneemster te rehabiliteren. Dat HvA mediation heeft voorgesteld, maakt dit niet anders. Gelet op de voorgeschiedenis en de eerdere vaststelling dat de arbeidsverhouding ernstig verstoord was en dat HvA ernstig verwijtbaar had gehandeld, is de afwijzende houding van werkneemster ten aanzien van mediation begrijpelijk. De kantonrechter overweegt wel dat vanaf september 2025 ook van werkneemster meer inspanningen mochten worden verwacht om uit de ontstane patstelling te komen. Dat neemt echter niet weg dat HvA per saldo opnieuw ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Vergoedingen

Omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van HvA, heeft werkneemster recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter neemt daarbij het in de

eerdere beschikking van 30 juni 2025 vastgestelde bedrag van € 350.000 bruto tot uitgangspunt. De ontwikkelingen na die beschikking geven volgens de kantonrechter onvoldoende aanleiding dat bedrag naar boven of beneden bij te stellen. Daarom wordt opnieuw een billijke vergoeding van € 350.000 bruto toegekend. Daarnaast heeft werkneemster recht op een transitievergoeding. Die wordt, uitgaande van een einddatum van 1 april 2026, vastgesteld op € 92.367,67 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:2409

Zaaknummer: 11985479

Rechters: J.M.B. Cramwinckel

Advocaten: H. Senyuva en P.T. Sick

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever: werkzaamheden werknemer zonder deugdelijke motivering gunnen aan collega leveren geen a- of h-grond op.*Feiten*

Serco detacheert werknemers bij ESA op basis van raamovereenkomsten (waaronder het EFC2-contract). Werknemer werkt sinds 1998 bij ESA en sinds 2001 via Sapienza in logistieke functies. In 2009 wordt zijn functie gewijzigd in technical officer services for logistics, production and exhibitions. Per 1 januari 2021 treedt hij in dienst bij Sapienza NL en per 15 december 2021 wordt zijn arbeidsovereenkomst herzien: hij wordt als programme/projectcontroller bij ESA geplaatst, gekoppeld aan een opdracht tot 31 december 2022. Op 20 december 2022 meldt Sapienza NL dat onder het EFC2-contract een nieuwe overeenkomst voor Logistic Services is gegund en dat werknemer per 1 januari 2023 wordt ingezet als inventory control transport and logistic officer. In de bijgevoegde functieomschrijving is een masterdiploma vereist. Werknemer tekent de brief niet. In het bij ESA ingediende voorstel (Work Package BMC-31) wordt hij aangeduid als logistics and transport consultant en key personnel. In een business continuity proposal van 23 maart 2023 wordt X gepresenteerd als nieuwe servicemanager en key personnel, boven werknemer. Nadat ESA op 9 november 2023 aangeeft dat Work Package BMC-31 per 31 december 2023 eindigt wegens minder lanceeractiviteiten, stelt Sapienza NL op 20 november 2023 voor het servicevolume te beperken tot alleen sleutelpersoneel. Daarbij blijft X als enige over en vervalt onder meer werknemer. ESA stemt hiermee in op 22 november 2023. Bij brief van 29 november 2023 bericht Sapienza NL aan werknemer dat zijn opdracht bij ESA per 1 januari 2024 eindigt en dat zijn functie niet langer nodig is. Vanaf die datum verricht werknemer geen werkzaamheden meer; Serco (rechtsopvolger na fusie met Sapienza NL per 8 januari 2024) betaalt zijn loon door. Het UWV weigert Serco op 15 april 2025 toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Vervolgens verzoekt Serco de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond (bedrijfseconomische redenen) dan wel de h-grond (andere omstandigheden).

*Oordeel**a-grond*

De kantonrechter oordeelt dat Serco niet heeft onderbouwd waarom de arbeidsplaats van werknemer is vervallen. Serco heeft ESA voorgesteld om het team te beperken tot

sleutelpersoneel, maar laat daarbij onbesproken dat werknemer in een eerder voorstel zelf als *key personnel* is aangemerkt. De keuze om X als enige over te houden en werknemer te laten vervallen, wordt niet gemotiveerd, terwijl werknemer juist veel meer ervaring heeft en goede beoordelingen van ESA heeft ontvangen. De arbeidsplaats is feitelijk niet verdwenen, maar opnieuw ingevuld door X. Dat deze keuze noodzakelijk zou zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering is niet onderbouwd. Ook het gestelde verschil tussen de functie van *servicemanager* en die van *programme/projectcontroller* is onvoldoende uitgewerkt. Serco heeft wel functieomschrijvingen overgelegd, maar niet concreet uiteengezet welke wezenlijke verschillen maken dat X noodzakelijkerwijs moest blijven en werknemer niet. De toelichting ter zitting over ‘dagelijks overleg, technische onderdelen, managen en organiseren’ acht de kantonrechter onvoldoende, mede omdat bij een team van één werknemer het aanhouden van een manager niet doelmatig is. Daarbij komt dat werknemer onweersproken heeft gesteld dat hij X heeft ingewerkt, waaruit blijkt dat de werkzaamheden sterk overeenkomen. Het argument dat werknemer niet beschikt over een mastertitel overtuigt evenmin, nu Serco eerder zelf – ondanks dat gebrek – de functie aan hem heeft gegund en niet uitlegt waarom dit later ineens onoverkomelijk zou zijn. Omdat Serco niet aannemelijk heeft gemaakt dat de arbeidsplaats van werknemer wegens bedrijfseconomische omstandigheden is vervallen, wordt de ontbinding op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW afgewezen.

h-grond

De h-grond biedt evenmin soelaas. Dat werknemer inmiddels circa 18 maanden ‘op de bank’ zit, is volgens de kantonrechter in belangrijke mate het gevolg van Serco’s eigen keuze om zijn werk aan X te gunnen zonder deugdelijk motief. Serco heeft niet concreet onderbouwd waarom de huidige situatie bedrijfseconomisch onhoudbaar zou zijn, noch andere omstandigheden gesteld die een ontbinding op de h-grond kunnen dragen. Omdat al geen deugdelijke ontslaggrond is aangetoond, komt de kantonrechter niet toe aan de beoordeling van de herplaatsingsinspanningen. Het ontbindingsverzoek van Serco wordt integraal afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:5848

Zaaknummer: 11751377 \ EJ VERZ 25-82840

Rechters: I.F. Dam

Advocaten: K. van Kranenburg-Hanspian, S. van den Born en mr. B.D. Meijer

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een transitievergoeding van medewerker Belastingdienst op de e-grond vanwege niet-zakelijk gebruik van systemen en het delen van vertrouwelijke informatie.*Feiten*

Werkneemster is sinds 11 juni 1990 in dienst bij de Belastingdienst, behorende tot de Staat der Nederlanden (hierna: de Staat) in de functie van medewerkster Toezicht Buiten bij de directie Midden- en Kleinbedrijf (MKB). Op werkneemster zijn onder meer de Ambtenarenwet 2017 (Aw 2017), de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR), de Gedragsregeling voor de digitale werkomgeving en het Personeelsreglement van het Ministerie van Financiën van toepassing. In die regelingen staan onder meer bepalingen over geheimhouding en de omgang met vertrouwelijke informatie. In de (op intranet geplaatste) brochure 'een integere Belastingdienst' staat dat het lekken van vertrouwelijke informatie, anderen daartoe toegang geven, informatie gebruiken voor nevenwerkzaamheden en het raadplegen van systemen voor privé-zaken of uit nieuwsgierigheid wordt gezien als een ernstige integriteitsschending. Sinds 2017 verricht werkneemster naast haar functie van toezichtmedewerkster ook werkzaamheden voor het Centraal Selectiebureau (hierna: CSB) van de Belastingdienst. Bij het CSB worden fraudesignalen 'opgewerkt' tot onderzoeksopdrachten. Op 11 april 2024 is werkneemster door de politie aangehouden op verdenking van computervrederebreuk, opzettelijk en wederrechtelijk overnemen of doorgeven van niet-openbare gegevens en schending van het ambtsgeheim. Ook is haar woning doorzocht en is zij verhoord door de Fiscale inlichtingen- en opsporingsdienst (FIOD). Aanleiding voor de aanhouding was een aangifte van doxing door X. Op 17 april 2025 heeft de Staat een gesprek gevoerd met werkneemster naar aanleiding van de aanhouding en de op haar rustende verdenking. Aan het eind van het gesprek is werkneemster onder doorbetaling van loon geschorst hangende het strafrechtelijk onderzoek. Op 22 juli 2025 heeft de Staat van het Openbaar Ministerie (OM) aanvullende informatie ontvangen. Op 25 juli 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 30 juli 2025 heeft de Staat een gesprek gevoerd met werkneemster om te praten over de inhoud van de aanvullende informatie van het OM. Tijdens dit gesprek is aan werkneemster verteld dat de directie MKB het voorstel zal doen aan het bevoegd gezag om een ontbindingsprocedure te starten. Op 2 september 2025 heeft de Staat een ontbindingsverzoek ingediend, primair op de e-grond. De Staat heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd – kort weergegeven – dat werkneemster in strijd met de voor haar geldende regels (herhaaldelijk): (a) belastingdienstsystemen heeft geraadpleegd voor niet-zakelijke doeleinden en (b)

informatie uit de belastingssystemen heeft gedeeld met een of meer derden. Werkneemster heeft bovendien onvoldoende openheid van zaken hierover gegeven. Daarmee heeft werkneemster haar ambtelijke geheimhoudingsplicht geschonden, misbruik gemaakt van de systemen en in strijd gehandeld met de kernwaarden van de Belastingdienst.

Oordeel

E-grond

De kantonrechter is van oordeel dat de gedragingen van werkneemster zodanig verwijtbaar zijn dat van de Staat in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het is voor de Belastingdienst van groot belang dat (zij erop kan vertrouwen dat) haar medewerkers de geldende wet- en regelgeving naleven en dat de fiscale gegevens van belastingplichtigen niet worden misbruikt doordat hun gegevens onbevoegd en/of anders dan voor zakelijke doeleinden worden ingezien. De regels daarover zijn duidelijk, evenals de gevolgen bij overtreding daarvan. Hoewel de gedragingen van werkneemster mogelijk ook een (ambts)misdrijf opleveren, hoeft de uitkomst van de strafzaak niet te worden afgewacht. In arbeidsrechtelijke zin staat immers voldoende vast dat werkneemster heeft gehandeld in strijd met de hoge integriteitseisen en de strenge geheimhoudingsregels die voor haar gelden. Werkneemster heeft niet weersproken dat zij van deze regels op de hoogte is. Het is begrijpelijk dat de Staat door de herhaalde overtreding van werkneemster het vertrouwen in haar (betrouwbaarheid en integriteit) onherstelbaar heeft verloren. Herplaatsing ligt daardoor niet in de rede. De omstandigheid dat werkneemster al heel lang in dienst is, er veel waardering was voor haar werk en zij mogelijk een moeilijke positie op de arbeidsmarkt heeft, leggen onvoldoende gewicht in de schaal om tot een ander oordeel te komen.

Geen transitievergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat de gedragingen ook als ernstig verwijtbaar in de zin van artikel 7:673 lid 7 sub c BW kwalificeren. Daarbij is verder meegewogen dat werkneemster meerdere keren ernstig de fout is ingegaan, waardoor geen sprake is geweest van een (geringe) eenmalige misstap. Het verzoek van de Staat om voor recht te verklaren dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dientengevolge geen recht heeft op een transitievergoeding, zal daarom worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:15953

Zaaknummer: 11868045 \ AO VERZ 25-119

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: J.L.A. Helmer, S.W. te Selle en H. Loonstein

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:673 BW en

RECHTSPRAAK

Werkneemster met nulurencontract is na half jaar niet meer opgeroepen. Gelet op structuur in oproepen en/of feitelijke omvang van arbeid die zich structureel op hoger niveau bevond, had zij recht om opgeroepen te worden. Werkgever veroordeeld tot betaling van loon.

Feiten

Werkneemster en werkgeefster zijn een arbeidsovereenkomst (nulurencontract) overeengekomen per 1 januari 2025 voor de duur van een jaar. Werkneemster heeft sinds juni 2025 geen loon ontvangen van werkgeefster en vordert betaling daarvan in kort geding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Loonvordering gewerkte uren juni 2025

Vaststaat dat werkneemster van 1 juni tot en met 24 juni 2025 72 uur aan werkzaamheden heeft verricht en dat zij daar niet voor is betaald. Tussen partijen staat bovendien vast dat de opleiding die werkneemster volgt wettelijk verplicht is; werkgeefster heeft deze kosten niet mogen inhouden op het salaris van werkneemster. De loonvordering is dan ook toewijsbaar voor zover die ziet op de door werkneemster in juni gewerkte uren. Dit komt neer op een bedrag van € 1.272,96 bruto, te vermeerderen met 8% bruto vakantiegeld.

Berekening arbeidsomvang

Vaststaat dat partijen een nulurencontract zijn overeengekomen en dat werkneemster sinds 25 juni 2025 niet meer is opgeroepen. In principe betekent een dergelijk contract dat werkneemster geen recht heeft om opgeroepen te worden, tenzij een structuur in de oproepen is ontstaan en/of de feitelijke omvang van de arbeid zich structureel op een hoger niveau bevindt. Daarvan is in dit geval sprake. De door werkneemster gewerkte uren, de weinige variatie in het rooster en de structuur daarvan zijn door werkgeefster onweersproken. Bij de berekening van de arbeidsomvang dient volgens artikel 7:610b BW te worden uitgegaan van het gemiddelde loon over de laatste drie maanden. In het geval van werkneemster gaat het dus om 24 maart tot en met 24 juni 2025. De kantonrechter veroordeelt werkgeefster aan werkneemster te betalen een bedrag van € 1.272,96 aan brutoloon over de periode 1 juni tot en met 24 juni 2025, een bedrag van € 302,78 aan bruto loon over de periode 25 juni tot en met 30

juni 2025, een bedrag van € 1.395,32 aan brutoloon over de periode 1 juli tot en met 20 juli 2025, een bedrag van € 537,20 aan brutoloon over de periode 22 juli tot en met 31 juli 2025, en vanaf augustus 2025 tot en met het einde van de arbeidsovereenkomst een bedrag van € 1.513,92 aan brutoloon per maand voor zolang werkneemster arbeidsongeschikt is, dan wel een bedrag van € 2.162,74 aan brutoloon per maand vanaf het moment dat zij weer arbeidsgeschikt is, alle bedragen te vermeerderen met 8% brutovakantiegeld en over de maanden juli tot en met november 2025 te vermeerderen met de wettelijke verhoging van 25% en de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW, vanaf de verschuldigdheid van de respectieve loontermijnen, tot de dag van volledige betaling,

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:27731

Zaaknummer: 11932362 \ RL EXPL 25-19682

Rechters: S.T.H. Janssen

Advocaten: L.H.W.J. Rutten

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Tata NL werd door de feitelijke uitvoering van de langdurige detachering per 27 januari 2023 juridisch werkgever van werknemer, zodat de door Tata Limited gedane opzegging geen effect had op deze arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Tata Consultancy Group is een wereldwijd opererende dienstverlener op het gebied van IT, consultancy en bedrijfsoplossingen. Tata Limited, gevestigd in India, is enig aandeelhouder van Tata NL. Tata NL en Tata Limited hebben een inleenovereenkomst gesloten, op grond waarvan Tata Limited bepaalde werknemers met specifieke kennis en expertise ter beschikking stelt aan (klanten van) Tata NL, die daarvoor aan Tata Limited een vergoeding betaalt. Werknemer is op 30 augustus 2007 in dienst getreden bij Tata Limited. Op 6 februari 2015 hebben Tata Limited en werknemer een Deputation-overeenkomst gesloten, op grond waarvan werknemer per 8 februari 2015 is gedetacheerd bij Tata NL om daar als Associate Consultant werkzaamheden te verrichten voor Tata NL. De overeenkomst is gesloten voor de duur van twee jaar. Vanaf het moment dat werknemer is gedetacheerd is zijn loon betaald door Tata NL. Op 18 december 2020 is de Deputation-overeenkomst met werknemer voor de vijfde keer verlengd, tot 27 januari 2023. Werknemer heeft in september 2021 het Nederlands staatsburgerschap verkregen. De laatste opdracht van werknemer liep af op 30 juni 2025. Werknemer heeft daarna nog enkele werkzaamheden verricht en vervolgens (na goedkeuring) vakantie opgenomen van 11 juli tot 7 augustus 2025. Bij e-mail van 5 september 2025 heeft HR van *Europe Resource Management Group* de Deputation-overeenkomst beëindigd omdat werknemer weigerde terug te keren naar India. Werknemer heeft daartegen meerdere keren bezwaar gemaakt en zich beschikbaar gehouden voor werkzaamheden. Bij e-mail van 4 oktober 2025 is werknemer meegedeeld dat zijn salaris werd stopgezet en de toegang tot het TSC-netwerk werd beperkt. Werknemer verzoekt onder meer tot doorbetaling van salaris, de standplaatswijziging ongedaan te maken en te verklaren voor recht dat tussen Tata NL en werknemer een arbeidsovereenkomst bestaat en de opzegging van 5 september 2025 te vernietigen.

Oordeel

De vraag komt er in wezen op neer of Tata NL op enig moment niet alleen de economisch werkgever van werknemer was op basis van de inleenovereenkomst die verweersters hebben afgesloten, maar feitelijk de juridisch werkgever is geworden. Of dit zo is, moet worden beoordeeld aan de hand van alle feiten en omstandigheden van het geval. Op grond van de

feiten en omstandigheden concludeert de kantonrechter dat de Deputation-overeenkomst op 27 januari 2023 is geëindigd en dat Tata NL in ieder geval vanaf dat moment (ook) in juridische zin is aan te merken als werkgever van werknemer. Werknemer heeft zich immers (ook) na 27 januari 2023 verbonden om onder het gezag van Tata NL, tegen loon, gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. Na het aflopen van de laatste Deputation-overeenkomst in januari 2023 kon Tata Limited geen rechten meer ontlenen aan artikel 4.1 van die overeenkomst, waarin onder meer is bepaald dat na de detachering het dienstverband zou continueren in thuisland India. Geheel los van het aflopen van de laatste verlenging van de Deputation-overeenkomst op 27 januari 2023, is nog relevant dat werknemer nimmer is aangekondigd dat de Deputation-overeenkomst binnenkort zou aflopen, dan wel dat hij er steeds rekening mee moest houden dat hij zou worden teruggezonden. Het initieel tijdelijke karakter van de detachering is door de lange duur van die detachering feitelijk een permanente situatie geworden. De slotsom is dat vanaf 27 januari 2023 een arbeidsovereenkomst bestaat tussen werknemer en Tata NL. Niet valt in te zien dat de opzegging op 5 september 2025 door Tata Limited van de niet verlengde Deputation-overeenkomst (ook) als opzegging van de inmiddels tussen Tata NL en werknemer ontstane arbeidsovereenkomst geldt, zodat die overeenkomst onverkort doorloopt en het salaris zoals dat sinds het einde van de Deputation-overeenkomst is betaald in beginsel dient te worden doorbetaald, vermeerderd met 8% vakantiegeld. Hierover is de wettelijke verhoging verschuldigd, zij het dat de kantonrechter aanleiding ziet deze te beperken tot 25%. Niettemin zal vernietiging van de opzegging van 5 september 2025 voor zover vereist worden toegewezen, nu niet betwist is dat werknemer daar (op enig moment) een belang bij kan hebben. De vordering tot wedertewerkstelling bij Tata NL zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:2795

Zaaknummer: 11914340 EA VERZ 25-1145

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: M.S.R. Dijkstra, S.R. Sewnath en Y. el Harchaoui

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:668 BW en 7:692 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat de door werkgeefster aangebrachte wijzigingen geen wijziging van het beloningssysteem vormen in de zin van artikel 27 WOR, zodat geen instemming van de ondernemingsraad was vereist.*Feiten*

Werkgeefster kent twee variabele beloningsregelingen, te weten het 'SIP' (Sales Incentive Plan), bestemd voor werknemers met een functie in de verkoop en ondersteunende commerciële functies, en het 'AEIP' (Annual Employee Incentive Plan), bestemd voor werknemers die niet onder het bereik van het SIP vallen. De Ondernemingsraad stelt zich op het standpunt dat de door werkgeefster doorgevoerde wijzigingen in het beloningssysteem nietig zijn, omdat de ondernemer hiervoor geen instemming heeft gevraagd aan de ondernemingsraad.

Oordeel

Op grond van artikel 27 WOR heeft een ondernemer voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een beloningssysteem die instemming van zijn ondernemingsraad nodig, voor zover het besluit betrekking heeft op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen. Ten aanzien van de prestatieafhankelijke salarisverhoging is duidelijk dat het hier gaat om een besluit van algemene strekking, nu het alle werknemers van werkgeefster raakt. Naar het oordeel van de kantonrechter is, anders dan de ondernemingsraad heeft betoogd, van een wijziging van het beloningssysteem geen sprake als (de moeder van) de ondernemer, zoals hier, uit bedrijfseconomische overwegingen besluit in enig jaar later of in het geheel geen toepassing te geven aan de onderhavige regeling. Verder wordt geoordeeld dat deze aanspraak op een jaarlijkse salarisverhoging betrekking heeft op een primaire arbeidsvoorwaarden, die de wetgever niet heeft beoogd onder het instemmingsrecht te laten vallen. Werkgeefster had voor het bestreden besluit ten aanzien van de prestatieafhankelijke salarisverhoging dan ook geen instemming van de ondernemingsraad nodig. Daarnaast is het zo dat werkgeefster heeft besloten het SIP zo te wijzigen dat de daaronder vallende werknemers een drempel van 80% On Target Earnings moeten halen om (maar) 50% – eerder was dat 75% – van deze variabele beloning uitgekeerd te krijgen terwijl die andere 50% moet worden verdiend met het halen van de laatste 20% van het target. Zo verlangt werkgeefster nu een betere prestatie van deze werknemers om tot een gelijke beloning te komen. De kantonrechter komt tot het oordeel dat werkgeefster voor het gewraakte besluit niet de instemming van de ondernemingsraad nodig had. Daartoe wordt

allereerst overwogen dat uit hetgeen partijen hebben aangevoerd, is gebleken dat daardoor de groep werknemers die voor een SIP-bonus in aanmerking komt, ongewijzigd gebleven is terwijl werkgeefster onweersproken heeft gesteld dat de aangepaste doelstellingen ook haalbaar zijn. Verder is niet gebleken dat werkgeefster met dat besluit iets anders (zoals het aanbrengen van een wijziging van de onderlinge rangorde van de beloningen) heeft beoogd dan om haar werknemers te prikkelen betere verkoopresultaten te realiseren. De ondernemingsraad heeft toegelicht dat werkgeefster het AEIP en dan in het bijzonder de 'targetsetting' daarvan, heeft gewijzigd. Bij de mix van de te realiseren doelstellingen is hierdoor niet meer voldoende dat de range tussen de minimale en maximale winstverwachting wordt behaald. Naast ook hier het verweer dat het een niet aan haar toe te rekenen besluit van de moedermaatschappij betreft, heeft werkgeefster toegelicht dat de AEIP-regeling jaarlijks wordt toegepast binnen een vaste systematiek en dat het systeem (ook) voor het jaar 2025 niet is gewijzigd. Ook op dit onderdeel, aangenomen dat het aangevallen besluit werkgeefster toegerekend kan worden, oordeelt de kantonrechter dat zij geen instemming van de ondernemingsraad daarvoor nodig had. Duidelijk is ook hier dat het besluit gevolgen zal hebben voor de hoogte van de bonus waarop een werknemer aanspraak heeft, maar niet gebleken is dat daardoor ook de onderlinge rangorde van de beloningen binnen de betrokken groep werknemers wijzigt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15750

Zaaknummer: 11697471 VZ VERZ 25-3369

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: P.H. Burger, M. Koster en T.R. Dalmolen

Wetsartikelen: 27 WOR

RECHTSPRAAK

Hoewel Yource haar re-integratieverplichtingen zorgvuldig is nagekomen, heeft zij de arbeidsovereenkomst onrechtmatig opgezegd, waardoor zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en een billijke vergoeding moet betalen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 november 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Yource als klantcontactmedewerkster. Daarvóór werkte zij al bij Yource via een uitzendovereenkomst met Olympia Services B.V. De arbeidsovereenkomst van werkneemster is door Yource drie keer verlengd. Op 2 januari 2025 is werkneemster betrokken geweest bij een auto-ongeluk, waarna zij zich op 3 januari 2025 heeft ziekgemeld. Vanaf 17 februari 2025 heeft Yource de loonbetaling aan werkneemster opgeschort en vanaf 20 februari 2025 stopgezet, omdat werkneemster volgens Yource geen contact opnam over het starten van de re-integratie. De bedrijfsarts heeft op 7 maart 2025 geoordeeld dat werkneemster op dat moment tijdelijk niet inzetbaar was voor eigen of tijdelijke passende werkzaamheden, waarna Yource de loonstop per 9 maart 2025 heeft opgeheven. Op 24 april 2025 heeft Yource per e-mail aan werkneemster medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 31 mei 2025 en niet zal worden verlengd. Volgens werkneemster heeft Yource ernstig verwijtbaar gehandeld door haar re-integratieverplichtingen niet na te komen, een onrechtmatige loonsanctie op te leggen, te zorgen voor onnodige schadelijke psychosociale arbeidsbelasting en door zich schuldig te maken aan discriminatie bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Daarom eist werkneemster in deze procedure dat voor recht wordt verklaard dat Yource ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de norm van goed werkgeverschap, haar verplichtingen uit de ketenregeling, haar zorgplicht, de re-integratieverplichtingen en/of het verbod op discriminatie bij ziekte te schenden. Yource is het niet eens met de verzoeken van werkneemster en betwist dat zij ernstig verwijtbaar of onrechtmatig heeft gehandeld.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Yource voldoende gemotiveerd uiteengezet en met stukken onderbouwd heeft dat zij haar re-integratieverplichtingen is nagekomen. Gebleken is dat zij op zorgvuldige wijze met de ziekmelding van werkneemster is omgegaan door direct de bedrijfsarts in te schakelen en, nadat de inzetbaarheidsdeskundige een probleemanalyse heeft uitgevoerd en advies heeft gegeven over de re-integratie van werkneemster, vervolgens afspraken te maken met werkneemster over de start van de re-integratie en een plan van

aanpak heeft opgesteld. Het voorgaande betekent dat Yource in haar e-mail aan werknemster op terecht gronden heeft medegedeeld dat het advies van de inzetbaarheidsdeskundige leidend is en dat werknemster daaraan gehoor moet geven. Gelet daarop mocht Yource dan ook van werknemster verlangen dat zij op 17 februari 2025 zou beginnen met re-integreren. Daarbij is werknemster er ook op gewezen dat, als zij niet met de re-integratie begint, dit gevolgen zal hebben voor de loondoorbetaling. Vast staat dat werknemster niet is begonnen met haar re-integratie. Omdat werknemster daarmee, ondanks waarschuwing, niet voldeed aan haar re-integratieverplichtingen, was Yource gerechtigd de loonbetaling aan werknemster op te schorten. Omdat werknemster aansluitend ook geen gehoor heeft gegeven aan het dringende verzoek van Yource om contact met haar op te nemen over de re-integratie, heeft Yource vervolgens op goede gronden de loonbetaling stopgezet. Dat Yource haar zorgplicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving heeft geschonden door onrechtmatige financiële druk uit te oefenen en daarmee heeft gezorgd voor onnodige psychosociale arbeidsbelasting is dan ook niet gebleken. Omdat Yource, zoals hiervoor is overwogen, terecht is overgegaan tot opschorting en aansluitend stopzetting van de loondoorbetaling aan werknemster, heeft werknemster geen recht op betaling van het loon. Vast staat dat werknemster op 1 november 2023 bij Yource in dienst is getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van drie maanden en dat deze arbeidsovereenkomst vervolgens (zonder tussenpozen) is verlengd op 1 februari 2024 (voor de duur van vier maanden), op 1 juni 2024 (voor de duur van zes maanden) én op 1 december 2024 (voor de duur van zes maanden). In totaal is er dus sprake geweest van vier opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Op grond van het hiervoor genoemde artikel geldt de laatste arbeidsovereenkomst dan ook als aangegaan voor onbepaalde tijd. Omdat tussen Yource en werknemster (van rechtswege) sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kan van een aanzegging geen sprake zijn, zodat de e-mail van 24 april 2025 moet worden beschouwd als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dat werknemster aanvankelijk zelf ook is uitgegaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd doet daaraan niet af. Niet gebleken is dat Yource de arbeidsovereenkomst met inachtneming van artikel 7:671 BW heeft opgezegd. Naar het oordeel van de kantonrechter kan in de gegeven omstandigheden niet geconcludeerd worden dat werknemster (stilzwijgend) heeft ingestemd met de opzegging. Omdat Yource de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd, heeft zij daarmee ernstig verwijtbaar gehandeld. Zodoende heeft werknemster recht op een billijke vergoeding. Ter zitting heeft werknemster onweersproken gesteld dat zij nog altijd arbeidsongeschikt is en niet in staat is werkzaamheden te verrichten. Gelet daarop acht de kantonrechter het redelijk om als uitgangspunt te nemen dat, als de onterechte opzegging van de arbeidsovereenkomst zou worden weggedacht, de arbeidsovereenkomst in elk geval tot twee jaar na de dag waarop werknemster arbeidsongeschikt is geworden zou hebben voortgeduurd. Zij ontvangt op dit moment een Ziektewetuitkering. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding kan ook worden meegewogen dat er enige afschrikwekkende werking voor de werkgever van uit mag gaan. Gelet daarop en op de hiervoor genoemde inkomensschade vindt de kantonrechter in dit geval een billijke vergoeding van (afgerond) € 5.000 bruto passend. Omdat het causale verband tussen enig

handelen van Yource en de door werkneemster gestelde schade niet is komen vast te staan bestaat er geen aanleiding Yource op grond van artikel 6:162 BW te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding. Dat verzoek van werkneemster wordt daarom afgewezen. Yource heeft uiteengezet dat zij de loonschade, die zij lijdt als gevolg van het auto-ongeluk van werkneemster, wil verhalen op de veroorzaker van dat ongeluk. Zij heeft uitgelegd dat zij voor de loonregreskwestie de medische gegevens van werkneemster nodig heeft. Daarvoor is noodzakelijk dat werkneemster de medische gegevens zelf verstrekt dan wel dat zij een machtiging afgeeft waarmee de medisch adviseur van Yource wordt gemachtigd de relevante gegevens uit het medisch dossier van werkneemster te gebruiken voor het beoordelen van de regresvordering. Vast staat in elk geval dat werkneemster hiertoe (nog) niet is overgegaan. Het voorgaande leidt ertoe dat het verzoek van Yource om werkneemster te veroordelen om, binnen vijf dagen na sommatie door Yource, volledige medewerking te verlenen en alle informatie te verstrekken met betrekking tot de loonregreskwestie zal worden toegewezen. Gelet op de toezegging van werkneemster ter zitting dat zij hieraan zal meewerken, ziet de kantonrechter echter geen concrete aanleiding om een dwangsom aan deze veroordeling te verbinden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:2430

Zaaknummer: 11861927 VZ VERZ 25-5869

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: N. Gierdharie en B. Bosma

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW, 7:658a BW, 7:660a BW, 7:668a BW, 7:629 BW, 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Is de arbeidsovereenkomst voortgezet voor onbepaalde tijd omdat er sprake is van opvolgend werkgeverschap of omdat aan werkneemster een zodanige toezegging is gedaan?*Feiten*

Werkneemster heeft aanvankelijk via een uitzendovereenkomst en daarna via een arbeidsovereenkomst werkzaamheden voor de gemeente Amsterdam verricht. Tijdens de periode dat zij via het uitzendbureau werkte, was zij werkzaam als medewerkster inloopbalie. Vanaf de indiensttreding bij de gemeente Amsterdam heeft zij werkzaamheden verricht in de functie van medewerkster dienstverlening D bij Cluster Stadsbeheer. Het laatstverdiende salaris bedraagt € 2.652,48 bruto per maand voor 32 uur per week, exclusief 17,05% IKB. Op 10 maart 2023 is werkneemster uitgeleden, waardoor zij zich heeft moeten ziekmelden. Op 2 maart 2023 heeft een incident plaatsgevonden naar aanleiding waarvan Bureau Integriteit (BI) een onderzoek is begonnen onder andere naar werkneemster. Werkneemster heeft, na een aantal afgezegde/verplaatste afspraken, ervoor gekozen niet met BI in gesprek te gaan. Op 13 april 2023 heeft de gemeente Amsterdam zowel telefonisch als per e-mail aan werkneemster bevestigd dat haar arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd, en daarom van rechtswege eindigt op 31 mei 2023. Werkneemster ontvangt een Ziektewetuitkering. Zij verzoekt primair te bepalen dat de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd maar is voortgezet voor onbepaalde tijd, althans de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de gemeente Amsterdam te vernietigen, en de gemeente te veroordelen tot doorbetaling van loon, met wettelijke verhoging. Werkneemster stelt dat door het aangaan van de arbeidsovereenkomst met de gemeente Amsterdam een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Zij verrichtte tijdens de uitzendperiode nagenoeg dezelfde werkzaamheden. Daarom is er niet alleen sprake van een overschrijding van de termijn van drie jaar, maar is de arbeidsovereenkomst met de gemeente ook de vierde overeenkomst in de keten. Bovendien is aan haar toegezegd dat haar arbeidsovereenkomst bij de gemeente Amsterdam zou worden verlengd. De gemeente is van oordeel dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, omdat de werkzaamheden die werkneemster verrichtte nadat zij in dienst was getreden, anders waren.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat vast is komen te staan dat de functie van werkneemster bij de gemeente Amsterdam een andere was dan de functie die zij uitvoerde via het uitzendbureau. Werkneemster stelt dat haar werkzaamheden voor 50% hetzelfde zijn

gebleven en dat er voor 50% nieuwe werkzaamheden bij zijn gekomen. De gemeente Amsterdam betwist dit en voert aan dat de werkzaamheden nog meer verschilden. Maar ook als van het standpunt van werkneemster wordt uitgegaan, volgt hieruit dat zij niet (nagenoeg) dezelfde werkzaamheden is blijven doen. Zij heeft er andere werkzaamheden bij gekregen en daarbij is zij ook in een hogere schaal beloond. Ook is er van opvolgend werkgeverschap geen sprake. Werkneemster heeft zich ook op het standpunt gesteld dat aan haar een toezegging is gedaan dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden verlengd. Deze toezegging is echter gemotiveerd betwist en niet nader onderbouwd door werkneemster. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd. De gemeente Amsterdam heeft dat einde ook aangezegd op 13 april 2023. Alle primaire vorderingen, behoudens het voorschot op een schadevergoeding, zijn daarop gebaseerd, en dienen derhalve te worden afgewezen. Omdat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd, is een billijke vergoeding niet aan de orde.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:9019

Zaaknummer: 10641735 \ EA VERZ 23-764

Rechters: I.M. Bilderbeek

Advocaten: P. Chr. Snijders en J.T.M. van Doesum

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De vraag is of er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van een van de partijen.*Feiten*

Werknemer werkt sinds 4 oktober 2021 bij de gemeente Amsterdam, eerst als uitzendkracht en sinds 1 oktober 2022 op basis van een contract voor onbepaalde tijd, als medewerker dienstverlening C bij de directie Dienstverlening van de gemeente Amsterdam. In oktober 2022 heeft een incident plaatsgevonden tussen werknemer en drie collega's. Dit begon met een gesprek over sieraden, maar is uiteindelijk over en weer door alle betrokkenen als heel vervelend ervaren. Werknemer heeft melding gedaan van racisme (of racistische denkbeelden) bij de operationeel manager van de gemeente Amsterdam. In plaats van een gesprek tussen betrokkenen (eventueel in het bijzijn van een vertrouwenspersoon) heeft werknemer op 25 oktober 2022 melding gedaan bij het Bureau Integriteit van het voorval. Ook de drie andere betrokkenen hebben melding gedaan bij Bureau Integriteit. Werknemer heeft per e-mail aangegeven dat hij een (vervolg)gesprek op 29 november 2022 niet zag zitten, omdat er vanuit de gemeente in totaal drie personen (niet de collega's van het incident) aanwezig zouden zijn. Hierop heeft de teamleider geantwoord dat het gesprek verplicht was, maar dat werknemer bij dit gesprek ook een vertrouwenspersoon mee kon nemen. In de periode tussen 26 november 2022 en 12 januari 2023 was werknemer ziek. Er ontstaat een discussie over het niet-nakomen van re-integratieverplichtingen en werknemer krijgt ook een officiële waarschuwing dat hij de leges voor een laisser-passer niet heeft betaald. Vanaf 16 maart 2023 is werknemer opnieuw ziek. De bedrijfsarts heeft in april 2023 een opbouwschema voor re-integratie voorgesteld. Omdat werknemer opnieuw niet was verschenen op een afspraak met de bedrijfsarts en op een ander moment niet was komen opdagen voor re-integratiewerkzaamheden, heeft hij op 6 juni 2023 een laatste waarschuwing gekregen, in juli 2023 gevolgd door een loonstop. Op 18 juli 2023 is er een gesprek geweest tussen de operationsmanager en werknemer. Dat is aanleiding geweest om de loonstop met terugwerkende kracht op te heffen. In de adviezen van de bedrijfsarts van juli en augustus 2023 is vermeld dat er sprake was van een nieuw conflict en is geadviseerd om met elkaar in gesprek te gaan en met behulp van mediation de knelpunten te bespreken. Op 25 september 2023 heeft verzoeker aangegeven dat hij een ontbindingsverzoek had ingediend bij de kantonrechter met als grond een ernstig verstoorde arbeidsverhouding door ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente Amsterdam. Hij verzoekt naast de transitievergoeding een billijke vergoeding van € 85.000 bruto.

Oordeel

Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen omdat werknemer duidelijk heeft gemaakt dat hij geen enkel vertrouwen meer heeft in de gemeente Amsterdam als werkgever en dat hij geen toekomst meer ziet in de arbeidsverhouding. Hij stelt in zijn herstel te worden belemmerd zolang hij nog aan de gemeente Amsterdam verbonden is. De arbeidsovereenkomst is ontbonden per 1 maart 2024. De gevorderde billijke vergoeding en de transitievergoeding worden afgewezen. Het initiatief voor de ontbinding komt van werknemer zelf. In dat geval kan alleen sprake zijn van een billijke vergoeding en de wettelijke transitievergoeding als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Werknemer verwijt de gemeente Amsterdam (i) dat zij niet adequaat is omgegaan met de melding van discriminatie naar aanleiding van het incident op 13 oktober 2022, (ii) dat zij hem onterecht heeft beschuldigd van diefstal, in verband met de aangifte van overlijden en het aanvragen van de laissez passer in mei 2023 en (iii) dat zij ten onrechte twee keer een loonstop heeft opgelegd. De kantonrechter is van oordeel dat al hetgeen werknemer naar voren heeft gebracht, ook in onderling verband bezien, onvoldoende is om te concluderen dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door de gemeente Amsterdam. Voor het geval werknemer zijn ontbindingsverzoek intrekt, wordt de arbeidsovereenkomst op grond van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van de gemeente Amsterdam ontbonden maar niet op de e-grond. In overeenstemming met artikel 7:671b lid 9 sub a BW zal de arbeidsovereenkomst daarom worden ontbonden per 1 maart 2024. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd bij regelmatige opzegging, waarbij de duur van de procedure op de opzegtermijn in mindering is gebracht, met dien verstande dat er ten minste één maand resteert. Ook heeft werknemer in dat geval recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:9020

Zaaknummer: 10717323 \ EA VERZ 23-916

Rechters: I.M. Bilderbeek

Advocaten: C.M. Wijmans

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW, 7:671c BW, 7:673 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Verzoeken ondernemingsraad met betrekking tot een voorgenomen organisatiewijziging binnen GfK - waarbij één nieuwe business wordt gevormd - afgewezen.*Feiten*

GfK Netherlands B.V. (hierna: GfK) houdt zich in Nederland bezig met *Consumer Intelligence and Market Research*. Bij GfK werken in Nederland circa 112 mensen. In 2023 heeft het Amerikaanse NielsenIQ het Duitse GfK-concern overgenomen. Sindsdien vindt wereldwijd integratie van bedrijfsonderdelen plaats. Op 17 juli 2024 is de Europese ondernemingsraad – waarin ook de voorzitter van de Nederlandse ondernemingsraad zitting heeft – geïnformeerd dat het voornemen bestond om onder de naam Project Three-to-One (P321) de businessunits Analytics, Bases en CMI samen te voegen tot één team, dat gaat opereren onder de naam NielsenIQ Strategic Analytics & Insights (SA&I). Op 18 en 19 november 2024 heeft de regionale SA&I-manager met leden van de ondernemingsraad gesproken over de aankomende veranderingen en de adviesaanvraag die werd voorbereid. Op 25 november 2024 heeft de ondernemingsraad een adviesaanvraag ontvangen met betrekking tot een voorgenomen organisatiewijziging waarbij van drie businessunits één nieuwe businessunit SA&I wordt gemaakt. Op 10 december 2024 heeft de ondernemingsraad GfK schriftelijk een aantal vragen gesteld over de reden voor en de achtergrond van de reorganisatie, het boventallig verklaren van functies en de gevolgen voor de betrokken medewerkers. Op 8 januari 2025 heeft GfK de vragen van de ondernemingsraad beantwoord. Op 7 februari 2025 heeft de ondernemingsraad negatief geadviseerd. Op 5 maart 2025 heeft GfK uitgebreid gereageerd op het negatieve advies. Partijen komen niet tot een vergelijk. De ondernemingsraad wendt zich tot de Ondernemingskamer omdat GfK bij afweging van alle betrokken belangen niet in redelijkheid heeft kunnen komen tot het besluit van 17 maart 2025 met betrekking tot de voorgenomen organisatiewijziging waarbij één nieuwe businessunit SA&I wordt gevormd en voert daarvoor acht gronden aan. GfK voert gemotiveerd verweer.

Oordeel

De ondernemingsraad voert aan dat in de adviesaanvraag ten onrechte wordt verwezen naar artikel 25 lid 1 sub k WOR. Deze klacht mist belang. Uit het gegeven advies blijkt zonder meer dat de ondernemingsraad heeft begrepen dat het voorgenomen besluit geen betrekking had op de invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening, maar dat het ging om een reorganisatie. De Ondernemingskamer oordeelt verder dat niet kan worden aangenomen dat de adviesaanvraag te laat is gedaan en de adviestermijn onredelijk kort is

geweest. GfK heeft voldoende toegelicht dat het samenvoegen van de drie bestaande businessunits in één nieuwe businessunit, onderdeel was van de wereldwijde reorganisatie binnen NielsenIQ die al in de zomer van 2024 in de Europese ondernemingsraad was aangekondigd. De Ondernemingskamer volgt de ondernemingsraad evenmin in zijn standpunt dat hij geen wezenlijke invloed heeft kunnen uitoefenen op het voorgenomen besluit en het daarmee samenhangende verwijt dat GfK het besluit al uitvoerde voorafgaand aan de adviesaanvraag en gedurende het adviestraject. Weliswaar is juist dat de implementatie van onderdelen van de wereldwijde reorganisatie binnen NielsenIQ in de Benelux al waren begonnen en dat ook al werd voorgesorteerd op de nieuwe structuur in Nederland door het aanbieden van trainingen en het openstellen van bepaalde functies, maar dat neemt niet weg dat GfK de implementatie van het voorgenomen besluit in Nederland in afwachting van het advies heeft opgeschort. De Ondernemingskamer is met de ondernemingsraad van oordeel dat de adviesaanvraag van 26 november 2024 niet voldeed aan de daaraan op grond van artikel 25 lid 3 WOR te stellen eisen. GfK moet op grond van dat artikel bij het vragen van het advies een overzicht verstrekken van de beweegredenen van het voorgenomen besluit, van de personele gevolgen en van de in dat kader te treffen maatregelen. De adviesaanvraag was in dit geval zeer summier onderbouwd, en bevatte geen voldoende concrete, op de Nederlandse onderneming toegespitste toelichting op de beweegredenen voor het voorgenomen besluit. Anders dan de ondernemingsraad heeft aangevoerd heeft GfK vervolgens haar besluit om het negatieve advies niet te volgen wel degelijk voldoende gemotiveerd. Ook het beroep van de ondernemingsraad dat GfK ten onrechte het afspiegelingsbeginsel niet heeft toegepast slaagt niet omdat GfK heeft aangetoond dat het om unieke functies gaat. De stelling dat GfK het voorstel om een sociaal plan voor boventallig verklaarde werknemers op te stellen ongemotiveerd heeft verworpen en passende functieregels worden genegeerd faalt. GfK was niet gehouden een sociaal plan op te stellen en dat zij dat niet heeft gedaan maakt het besluit niet kennelijk onredelijk. De Ondernemingskamer is van oordeel dat GfK weliswaar tekort is geschoten in haar verantwoordelijkheid zorg te dragen voor een goed verloop van het medezeggenschapstraject, maar dat de door de ondernemingsraad aangevoerde feiten en omstandigheden uiteindelijk niet kunnen leiden tot het oordeel dat GfK bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot het bestreden besluit heeft kunnen komen. De verzoeken worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:575

Zaaknummer: 200.353.543/01 OK

Rechters: E. Loesberg, A.W.H. Vink, J.M. de Jongh, D.E.M. Aleman MBA en A.G. Thomassen

Advocaten: M. Manders, J.M. Caro, E.A.V. van Dam en W.M. Engelsman

Wetsartikelen: 25 WOR

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand. De overeenkomst kwalificeert als een arbeidsovereenkomst en niet als een vrijwilligersovereenkomst.*Feiten*

Mevrouw X heeft vanaf 15 september 2024 voor de Stichting Het Andere Bulgarije (hierna: de school) werkzaamheden uitgevoerd op het gebied van onderwijs voor kinderen. De school heeft aan X een document verstrekt met het opschrift 'vrijwilligersovereenkomst'. Op 27 oktober 2024 heeft X van de school zes betalingen ontvangen van € 210, met als omschrijving 'bezoldiging'. Op 7 december 2024 heeft X aan de ouders van de kinderen van de school laten weten dat zij geen lessen meer zou geven. Op 8 december 2024 heeft zij afscheid van de kinderen genomen. Bij e-mail van 13 december 2024 heeft de school aan X laten weten dat haar 'arbeidsovereenkomst' per direct wordt beëindigd vanwege 'ernstige schendingen van de arbeidsdiscipline en de beroepsethiek' door X. Bij e-mail van 18 december 2024 heeft de school aan X medegedeeld dat zij op staande voet is ontslagen. Bij 'kennisgeving' van 20 december 2024 is X door de school geïnformeerd dat haar vrijwilligerscontract, dat afloopt op 31 december 2024, niet verlengd zal worden. Partijen twisten over de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst of een vrijwilligersovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat X er niet in is geslaagd aan te tonen dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan. In hoger beroep verzoekt X de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en haar aanspraken op een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding, een immateriële schadevergoeding en achterstallig salaris toe te kennen.

*Oordeel**Er is sprake van een arbeidsovereenkomst*

Het hof past de *Haviltex*-maatstaf toe: welke rechten en verplichtingen zijn partijen overeengekomen? X heeft zich beroepen op de door partijen op 13 oktober 2024 ondertekende overeenkomsten. Deze overeenkomsten zijn aan te merken als akten en leveren tussen partijen dwingend bewijs op. Dit betekent dat het hof voorshands voor waar aanneemt dat X zich in twee verschillende overeenkomsten gebonden heeft om, op basis van een arbeidsovereenkomst in het schooljaar 2024/2025 als lerares door de school toegewezen taken en leeractiviteiten uit te voeren, gedurende 5 uren per dag (in totaal 330 uren) tegen een tarief van € 15,01 per uur. Uit de overeenkomsten blijkt dat er geen sprake is van vrijwilligerswerk, maar van werkzaamheden tegen een overeengekomen tarief van € 15,01 per

uur. Anders dan de school meent, is de betaalde vergoeding in redelijkheid ook niet aan te merken als een vrijwilligersvergoeding. De overeengekomen vergoeding is immers substantieel hoger dan de door de Belastingdienst vrijgestelde vergoeding voor vrijwilligers van (in 2024). Als er geen sprake is van vrijwilligerswerk, maar van arbeid tegen beloning, blijft vervolgens de vraag hoe de overeenkomsten tussen partijen dan wel zijn te duiden, als arbeidsovereenkomsten of anderszins (overeenkomst van opdracht). Nu vaststaat dat geen van de partijen de overeenkomst heeft aangeduid als overeenkomst van opdracht, niets erop wijst dat X zich in het economisch verkeer gedraagt of heeft gedragen als ondernemer, er verder duidelijk sprake is van een instructierecht van de school en de werkzaamheden van X een wezenlijk onderdeel vormen van de weekendschool die werkt volgens de regels van het Bulgaarse ministerie van onderwijs, is er ook sprake van een gezagsverhouding. De school ging overigens zelf ook uit van een arbeidsovereenkomst, blijkens het gegeven ontslag op staande voet.

Ontslagname of rechtsgeldig ontslag op staande voet?

Het hof is van oordeel dat er geen sprake is van een ondubbelzinnige ontslagname door X. X stelt dat zij haar werkzaamheden slechts heeft willen opschorten totdat zij correct zou zijn betaald. Dat de school de uitlatingen van X wel als een ondubbelzinnige ontslagname heeft opgevat, is verder ook niet aannemelijk geworden: als dit het geval zou zijn, zou het ontslag op staande voet naar het oordeel van het hof ook niet nodig zijn geweest. Vervolgens is het hof van oordeel dat er geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Het staken van de lessen was het gevolg van het uitblijven van de betaling. De school heeft het vermeende publiekelijk in diskrediet brengen van de school onvoldoende onderbouwd. Ook heeft de school het verwijt van niet-professioneel gedrag van X niet concreet onderbouwd. Ten aanzien van de reden dat X haar verplichtingen voor het organiseren van een scenario voor het kerstfeest heeft geschonden, kan hof niet vaststellen op welke wijze X deze verplichtingen heeft geschonden. Het hof oordeelt tevens dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. X maakt aanspraak op een (gematigde) gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Het verzoek tot immateriële schadevergoeding wordt afgewezen. Ten aanzien van de billijke schadevergoeding overweegt het hof dat het verleende ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, wat betekent dat de Stichting ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Met name de korte duur van het dienstverband, het recht op gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding, zijn voor het hof aanleiding de billijke vergoeding te bepalen op nihil.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 24-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:357

Zaaknummer: 200.358.137/01

Rechters: M.J. van der Ven, M.D. Ruizeveld en A.J.P. van Beurden

Advocaten: S.A.C. Verzaal en R.J. Michiels

Wetsartikelen: 7:610 BW, 6:106 BW, 7:673 BW, 7:677 en 7:678 BW en 150, 151, 156 en 157 Rv

RECHTSPRAAK

Vordering achterstallig loon wegens het niet verstrekken en ondertekenen van een nieuwe vaststellingsovereenkomst.*Feiten*

Werkneemster is op 23 oktober 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van accountmanager. Werkneemster en de bestuurder van werkgever zijn kennissen en voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst hebben zij de afspraak gemaakt dat in het geval de werkzaamheden bij werkgever niet bevallen, partijen door middel van een vaststellingsovereenkomst (hierna: VSO) afscheid van elkaar nemen. Begin december 2024 heeft werkneemster kenbaar gemaakt de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Werkgever heeft hiervoor een VSO opgesteld en aangereikt. In december 2024 heeft werkneemster een gesprek gehad met de bestuurder en heeft zij, na een aanbod van de werkgever, besloten werkzaam te blijven in de functie van accountmanager, maar met de mogelijkheid om vier dagen vanuit huis te werken. Op 17 maart 2025 heeft werkneemster aangegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen en zij verzoekt de VSO aan te passen. Op 21 maart 2025 heeft werkneemster haar spullen - op de bedrijfsauto na - ingeleverd. Uiteindelijk is de aangepaste VSO niet ondertekend omdat deze zou afwijken van de gemaakte afspraken. In april 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster vordert betaling van het achterstallige loon omdat partijen geen overeenstemming hebben bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en er geen nieuwe VSO, conform de afspraken uit de VSO van december 2024, is verstrekt en ondertekend. Werkgever stelt dat werkneemster niet-ontvankelijk is omdat hij niet meer de werkgever is omdat alle werknemers vanaf 1 januari 2025 werkzaam zijn voor een andere vennootschap.

Oordeel

De kantonrechter acht werkneemster ontvankelijk in deze procedure. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de bestuurder uitgelegd dat hij bestuurder is van beide vennootschappen. Partijen zijn het erover eens dat werkneemster vanaf december 2024 dezelfde werkzaamheden is blijven verrichten. Er heeft hier geen wijziging in plaatsgevonden, behoudens de locatie waar de werkzaamheden werden uitgevoerd. Werkgever heeft geen producties overgelegd waaruit blijkt dat hij niet meer de werkgever was. De kantonrechter merkt op dat in het geval een werknemer het initiatief neemt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een werkgever niet te snel kan aannemen dat de verklaring van een werknemer op de vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gericht. Volgens vaste rechtspraak geldt dat voor de opzegging door een werknemer een duidelijke en

ondubbelzinnige verklaring is vereist, die erop is gericht om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Deze strenge maatstaf dient ertoe de werknemer te beschermen tegen de ernstige (financiële) gevolgen die vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor hem kan hebben. Dat partijen de VSO in maart 2025 niet hebben ondertekend staat vast. Dat heeft dan ook tot consequentie dat partijen geen overeenstemming hebben bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dat werkneemster recht heeft op de gevorderde loonbetaling over de maand april 2025. Werkneemster maakte ten tijde van haar werkzaamheden gebruik van een auto. Het staat vast dat werkgever deze auto onaangekondigd op 9 april 2025 heeft opgehaald. De vordering van werkneemster van € 62,20 bruto aan bijtelling wordt toegekend, omdat zij de auto in de periode van 9 april tot en met 30 april 2025 niet privé heeft kunnen gebruiken. Ook de gevorderde eindejaarsuitkering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:1952

Zaaknummer: 11705967 \ CV EXPL 25-2695

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: C.J. Tijman en A.J.M. van der Heijden

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Vorderingen werknemer tot herplaatsing in oude functie in kort geding afgewezen.*Feiten*

Werknemer is per 17 juni 2007 in dienst getreden bij de gemeente Amsterdam. Werknemer stelt met betrekking tot zijn vorderingen dat zijn eigen functie financieel adviseur OJZ/Zorg Wmo opneinde regelingen is en hij dus na hersteld te zijn, op die functie op zijn eigen werkplek weer tewerkgesteld dient te worden. Nu de gemeente Amsterdam dat weigert, heeft werknemer belang bij een veroordeling daartoe. Werknemer vordert als voorziening veroordeling van de gemeente Amsterdam tot tewerkstelling in zijn eigen functie en de daarbij behorende gebruikelijke werkzaamheden bij OJZ/Zorg Wmo. De gemeente Amsterdam voert als verweer aan dat het Team OJZ/Zorg, zoals dat bestond voordat werknemer ziek werd, nu niet meer bestaat. De sinds 2015 voorbereide reorganisatie is inmiddels doorgevoerd. Kennelijk is werknemer het niet eens met die reorganisatie, maar de wijzigingen zijn steeds in goed overleg met alle betrokken adviesorganen (waaronder de medezeggenschap) voorbereid en doorgevoerd. Werknemer dient zich daarbij neer te leggen. Werknemer is na zijn ziekte in zijn oude functie herplaatst, alleen niet op dezelfde werkplek. Maar dat betekent niet dat werknemer in een andere functie te werk is gesteld. De inrichting van de organisatie is immers aan de werkgever, die mag - binnen redelijke grenzen - bepalen waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht. De gemeente Amsterdam heeft aldus gebruikgemaakt van het haar toekomende instructierecht. De functie van werknemer is dus niet gewijzigd. Anders dan werknemer bepleit, is zijn functie niet "financieel adviseur OJZ/Zorg WMO", maar financieel adviseur (formeel genaamd beleidsmedewerker D) en dergelijke adviseurs kunnen allemaal binnen de hele organisatie van de gemeente Amsterdam worden ingezet. Daarbij is de gemeente Amsterdam voornemens alle tweehonderd financieel adviseurs eens in de vijf jaar te laten rouleren, om 'een frisse blik' te behouden. Na de zitting voor de bestuursrechter heeft de gemeente Amsterdam nog overleg gevoerd met de teamleider OJZ/Zorg om te bezien of aan de klaarblijkelijke wens van werknemer om op het terrein van de Wmo werkzaam te zijn tegemoet kon worden gekomen, maar die had voor werknemer op dit moment geen ruimte.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter overweegt dat zij uit de thans ingebrachte stukken niet kan vaststellen wat precies de overeengekomen functie van werknemer is. Zijn aanstellingsbrief/-besluit is niet ingebracht. Dat werknemer voor zijn

ziekte feitelijk al langere tijd binnen of bij het team OJZ/Zorg werkte en binnen dat team vooral belast was met de uitvoering van de WMO/openeinde regelingen, brengt niet mee dat die specifieke werkzaamheden op zijn voormalige fysieke werkplek ook de overeengekomen functie betreffen. Daarvoor is nader onderzoek naar de feiten nodig en daar leent deze procedure zich niet voor. Onbetwist is voorts gebleven dat werknemer bij het team OJZ/Zorg feitelijk dezelfde werkzaamheden verrichtte als hij nu bij het team Stadsdeel Oost doet, namelijk advisering bij het opstellen van de jaarrekening, de begroting en overig financieel advies. Alleen het onderwerp van de advisering is gewijzigd; dat de inhoud van het werk wezenlijk anders is, is niet gesteld of gebleken. Daarbij komt dat een arbeidsovereenkomst geen statisch iets is, maar dat een wijziging in de organisatie een wijziging in de werkplek of een deel van de werkzaamheden kan meebrengen. Een wijziging in de werkzaamheden kan de werknemer weigeren indien aanvaarding in redelijkheid niet van hem te vergen is. Welk redelijk belang werknemer heeft bij terugplaatsing op zijn oude werkplek bij OJZ/Zorg is niet voldoende duidelijk geworden, anders dan dat hij het graag wil om zich verder (alleen) met de WMO bezig te houden. Dat alles betekent dat de vordering van werknemer zal worden afgewezen. De vordering ten aanzien van een voorschot op buitengerechtelijke incassokosten wordt afgewezen, aangezien er redelijke twijfel bestaat over de vraag of plaatsing van werknemer op zijn oude werkplek de enige juiste beslissing is. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:8387

Zaaknummer: 8888774 KK EXPL 20-791

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: J.W.A. Wijsman en R.J.B. Mekenkamp

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Vordering van werkneemster die lijdt aan het syndroom van De Quervain, CMC-1 artrose en reumatoïde artritis op grond van werkgeversaansprakelijkheid wordt afgewezen. Arbeidsrechtelijke omkeringsregeling niet van toepassing.*Feiten*

Werkneemster is op 6 juni 2016 op basis van een uitzendovereenkomst tewerkgesteld bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster en was werkzaam op de afdeling Buitenlandse Kaas. Vanaf 4 december 2017 is werkneemster op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij werkgeefster als medewerkster verpakking A. Op 18 maart 2019 heeft werkneemster zich ziekgemeld. In de probleemanalyse van de bedrijfsarts van 26 september 2019 is opgenomen dat het verzuim van werkneemster niet werkgerelateerd is. Op 13 juli 2021 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Op 31 maart 2023 heeft werkneemster werkgeefster aansprakelijk gesteld op grond van werkgeversaansprakelijkheid. Daarna heeft onderzoek plaatsgevonden naar de arbeidsomstandigheden bij werkgeefster. Ook is medisch advies uitgebracht, waaruit volgt dat bij werkneemster sprake is van klachten aan beide handen (het syndroom van De Quervain, CMC-1 artrose en reumatoïde artritis) die – volgens haar – het gevolg zijn van haar werkzaamheden bij werkgeefster. In onderhavige procedure vordert werkneemster onder meer dat de kantonrechter voor recht verklaart dat werkgeefster aansprakelijk is voor de schade die werkneemster heeft geleden tijdens haar dienstverband, nader op te maken bij staat.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Kern van het geschil betreft de vraag of werkgeefster op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk is voor de schade die werkneemster in de uitoefening van haar werkzaamheden stelt te hebben geleden. Het gaat in deze zaak om het syndroom van De Quervain, CMC-1 artrose en reumatoïde artritis. Deze aandoeningen hebben een multicausaal ziektebeeld. Bij gezondheidsschade die niet is veroorzaakt door een arbeidsongeval, zoals bij beroepsziekten, is niet altijd duidelijk of de oorzaak werkgerelateerd is. Om de werknemer tegemoet te komen in zijn stelplicht en bewijslast, hanteert de Hoge Raad de zogenoemde arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Partijen zijn verdeeld over het antwoord op de vraag of deze arbeidsrechtelijke omkeringsregel van toepassing is. Daarvoor moet werkneemster stellen en aannemelijk maken dat zij (1) bij het verrichten van haar werkzaamheden is blootgesteld aan omstandigheden die schadelijk kunnen zijn voor haar

gezondheid, en (2) dat zij lijdt aan een ziekte of gezondheidsklachten die door de blootstelling kunnen zijn veroorzaakt. Hoewel niet ter discussie staat dat het werk dat werkneemster verrichtte fysiek zwaar was, is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster de blootstelling aan schadelijke werkomstandigheden onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt (eerste vereiste). De hiervoor door werkneemster overgelegde getuigenverklaringen van (oud-)werknemers van werkgeefster zijn onvoldoende. Verder geldt dat, zelfs al zou van de door werkneemster geschetste werkomstandigheden worden uitgegaan, werkneemster geen stukken over heeft gelegd waaruit blijkt dat de werkomstandigheden ook schadelijk konden zijn voor de gezondheid. Werkneemster heeft naar het oordeel van de kantonrechter daarnaast niet aannemelijk gemaakt dat haar klachten kunnen zijn veroorzaakt door de werkomstandigheden (tweede vereiste). Vast staat weliswaar dat bij werkneemster De Quervain, CMC-1 artrose en reumatoïde artritis is vastgesteld, maar werkneemster heeft geen medische stukken overgelegd waaruit volgt dat deze aandoeningen door de werkomstandigheden kunnen zijn veroorzaakt. Gezien dit alles oordeelt de kantonrechter dat een oorzakelijke relatie tussen de klachten van werkneemster en de werkomstandigheden bij werkgeefster op basis van het huidige dossier niet kan worden vastgesteld. Het voorgaande leidt ertoe dat de arbeidsrechtelijke omkeringsregel in dit geval niet van toepassing is en de vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:6278

Zaaknummer: 11646693 \ CV EXPL 25-1166

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: C.H. Ruis, D.M. Gouweloos en mr. E.L.Q. van Tets

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Actueel oordeel van bedrijfsarts is toereikend om ontbinding op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid te dragen, ondanks summiere toelichting.*Feiten*

Werknemer is sinds 2011 in dienst van Aviapartner B.V. In 2022 is werknemer toegetreden tot het overlegorgaan van Aviapartner. Op 22 november heeft werknemer zich ziek gemeld. In de periode daarna is hij om medische redenen niet of beperkt belastbaar geweest. Op 14 maart 2025 heeft Aviapartner aan het UWV toestemming gevraagd voor opzegging van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Het UWV heeft deze toestemming geweigerd in verband met het opzegverbod dat geldt vanwege het lidmaatschap van werknemer van het overlegorgaan. Om die reden is Aviapartner onderhavige procedure gestart waarin zij de kantonrechter heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid gedurende meer dan twee jaren (art. 7:669 lid 3 sub b BW). De kantonrechter heeft dat verzoek toegewezen en de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 september 2025 ontbonden. Werknemer heeft tegen deze beslissing hoger beroep ingesteld, omdat hij het niet eens is met deze ontbinding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. In hoger beroep is tussen partijen alleen nog in geschil of is voldaan aan het vereiste dat *“aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat de werknemer binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan verrichten”*. Op basis van de Uitvoeringsregels UWV was het aan Aviapartner om de stelling dat voldaan is aan het hiervoor weergegeven vereiste te onderbouwen met een actuele en adequate herstelprognose van de bedrijfsarts. De verklaring van de bedrijfsarts van 13 maart 2025 die Aviapartner in dat kader over heeft gelegd is volgens werknemer veel te summier en onvoldoende om dat oordeel te onderbouwen. Het hof stelt voorop dat er geen vormvereisten gelden voor de herstelprognose van de bedrijfsarts én dat een bedrijfsarts gebonden is aan het medisch beroepsgeheim (en de AVG-privacywetgeving) waardoor die arts beperkt is in de mate van medische informatie die in een dergelijke prognose kan worden vermeld. Het is juist dat de verklaring die de bedrijfsarts met betrekking tot werknemer heeft opgesteld summier is. Dat neemt niet weg dat het oordeel duidelijk is, namelijk: de situatie is verslechterd en er valt binnen 26 weken geen herstel te verwachten voor bedongen arbeid, ook niet in aangepaste vorm. Hierbij komt dat werknemer gedurende de twee jaren van zijn arbeidsongeschiktheid niet of slechts zeer beperkt belastbaar is geweest. De WIA-uitkering die hem is toegekend, is

berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100%. Onder deze omstandigheden heeft Aviapartner voldoende aannemelijk gemaakt dat herstel binnen 26 weken niet in de rede lag. Het lag vervolgens op de weg van werknemer om concreet te maken dat herstel binnen 26 weken wél te verwachten viel. Hij had toen hij op de hoogte raakte van de prognose van de bedrijfsarts een second opinion aan moeten vragen als hij het daar niet mee eens was. Bovendien kan die ondersteuning ook niet worden gevonden in de nadere medische stukken die werknemer in hoger beroep over heeft gelegd. Alles overziend moet de conclusie zijn dat de prognose van de bedrijfsarts in het licht van alle omstandigheden adequaat is en een ontslag op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid kan dragen. Het hoger beroep van werknemer slaagt niet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:1801

Zaaknummer: 200.360.004

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, M.E.L. Fikkers en C.C. Oberman

Advocaten: R.A. Severijn en W.M. Hes

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW

RECHTSPRAAK

De achterliggende beschermingsgedachte met betrekking tot een opzegging door de werknemer geldt in het onderhavige geval in beperktere mate, omdat werknemer nog studeerde, hij na afronding van deze specifieke studie goede kansen had op de arbeidsmarkt en er nog geen uitvoering aan de arbeidsovereenkomst werd gegeven.

Feiten

Op 6 maart 2024 hebben partijen een arbeidsovereenkomst ondertekend, op grond waarvan werknemer op 1 januari 2025 voor onbepaalde tijd bij IT Topdogs Full Stack Development B.V. (hierna: 'IT Topdogs') in dienst zou treden. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijdbeding opgenomen. Bij e-mail van 12 juni 2024 liet werknemer aan IT Topdogs weten dat hij vertraging had opgelopen in zijn studie en hij daarom niet op 1 januari 2025 aan de slag kon gaan bij IT Topdogs. Werknemer liet weten dat dit naar verwachting pas rond 1 april 2025 zou zijn. Werknemer schrijft dat hij hoopt dat dit geen dealbreaker zal zijn en dat hij alsnog graag bij IT Topdogs aan de slag wil. Op 20 januari 2025 liet werknemer weten dat hij graag op 1 april 2025 bij IT Topdogs aan de slag zou willen gaan. In reactie daarop stelde IT Topdogs 1 mei 2025 als ingangsdatum voor. Hierop heeft werknemer gereageerd dat 1 mei 2025 hem minder goed uitkwam. Werknemer heeft niet deelgenomen aan het onboarding-programma voor nieuwe medewerkers, dat begin mei 2025 van start is gegaan. Op 28 april 2025 heeft werknemer via WhatsApp aan IT Topdogs gestuurd: "[...] in dit bericht had je genoemd 2 weken voor indiensttreding een Athlon Flex inlog aan te kunnen vragen voor me. Dat zou dus rond deze tijd zijn. Is daarvoor nog extra informatie nodig van mij of kan ik binnenkort wat meer informatie verwachten?". Op 31 mei 2025 heeft werknemer aan IT Topdogs laten weten dat hij elders een baan aangeboden heeft gekregen en dat hij per 1 juli 2025 zijn ontslag indient. In deze procedure vordert werknemer veroordeling van IT Topdogs voor betaling van onder meer achterstallig loon over april, mei en juni 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het niet eens over de vraag hoe de e-mail van werknemer van 12 juni 2024 moet worden gekwalificeerd. IT Topdogs stelt dat de e-mail moet worden gezien als een opzegging voor aanvang van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter begrijpt hieruit dat IT Topdogs vindt dat dit geldt als een beroep op het proeftijdbeding. Uit vaste jurisprudentie volgt dat de werkgever niet te snel ervan uit mag gaan dat de werknemer daadwerkelijk zijn wil heeft geuit een arbeidsovereenkomst op te zeggen. De achterliggende beschermingsgedachte geldt naar het oordeel van de kantonrechter in dit

geval in beperktere mate, omdat werknemer op het moment waarop hij aan IT Topdogs liet weten dat hij niet kon beginnen per 1 januari 2025 nog studeerde, hij na afronding van deze specifieke studie goede kansen had op de arbeidsmarkt en er nog geen uitvoering aan de arbeidsovereenkomst werd gegeven. Werknemer is ongeveer een half jaar vóór de beoogde datum van indiensttreding, relatief kort na het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst, eenzijdig teruggekomen op de gemaakte afspraken. De ingangsdatum is een van de essentialia van de arbeidsovereenkomst en daarop is werknemer nu juist teruggekomen. Ook weegt mee dat werknemer in zijn e-mail tevens opmerkt dat hij hoopt dat “dit geen dealbreker zal zijn” en hij alsnog graag bij IT Topdogs wil starten. Daaruit volgt dat werknemer op dat moment zelf kennelijk ook begreep dat een latere indiensttreding bij IT Topdogs geen vanzelfsprekendheid was, maar dat daarover nieuwe afspraken met IT Topdogs moesten worden gemaakt. Verder ging werknemer er zelf kennelijk ook van uit dat hij op 1 januari 2025 niet in dienst was bij IT Topdogs. Dit volgt uit zijn WhatsApp-bericht van 28 april 2025. Dat leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst van 6 maart 2024 bij e-mail van 12 juni 2024 door werknemer is opgezegd en dat werknemer op 1 januari 2025 dus niet in dienst is getreden bij IT Topdogs. De arbeidsovereenkomst van 6 maart 2024 biedt dan ook geen grondslag voor de betaling van loon zoals werknemer heeft gevorderd. Niet gebleken is dat werknemer op een later moment alsnog bij IT Topdogs in dienst is getreden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:2425

Zaaknummer: 11920819 \ CV EXPL 25-14064

Rechters: M. Wiltjer

Advocaten: G.F. van den Ende en L.G. Hirdes

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:676 BW en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van zieke werknemster die niet in de procedure is verschenen wordt ontbonden op de e-grond wegens het niet meewerken aan re-integratie.*Feiten*

Werknemster is werkzaam bij Scala 2.0 B.V. (hierna: Scala). Op enig moment heeft werknemster zich ziek gemeld. In onderhavige procedure heeft Scala verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemster op grond van verwijtbaar handelen (e-grond) wegens het niet meewerken aan re-integratie. Werknemster is in onderhavige procedure niet verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door Scala gestelde en door werknemster onweersproken gelaten feiten en omstandigheden leveren naar het oordeel van de kantonrechter een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Hoewel Scala haar diverse keren schriftelijk heeft aangemaand en ondanks het doorvoeren van een loonstop, heeft werknemster niet voldaan aan de op haar op grond van de wet rustende re-integratieverplichtingen en haar verplichtingen met betrekking tot het gebruik en de teruggave van de leaseauto. Aangezien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden in verband met verwijtbaar handelen en nalaten van werknemster acht de kantonrechter herplaatsing niet in de rede. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemster in de weg. Dat opzegverbod is immers niet van toepassing in een geval zoals hier aan de orde, namelijk indien de werknemster zonder deugdelijke grond de wettelijke re-integratieverplichtingen weigert na te komen en de werkgever de werknemster schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of, om die reden, de betaling van het loon heeft gestaakt. Die situatie was hier, zoals hierboven toegelicht, aan de orde. De kantonrechter is verder van oordeel dat sprake is van zodanig ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemster dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van de datum van deze beschikking en Scala geen transitievergoeding aan werknemster verschuldigd is. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat de vordering van Scala tot betaling van een bedrag van € 4.700,26 in verband met door Scala gemaakte kosten voor het gebruik en niet tijdig inleveren van de leaseauto na 10 april 2025 en door werknemster veroorzaakte boete, hem niet ongegrond of onrechtmatig voorkomt, zodat deze ook wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:1786

Zaaknummer: 12001911 \ HA VERZ 25-85

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: mr. S.W. Kleijer en mr. O.M. Pater

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