

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 15, 2026

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

### INHOUDSOPGAVE

#### Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2026:594](#) 10-04-2026

#### Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:494](#) 31-03-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:1901](#) 30-03-2026

#### Rechtbank

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2687](#) 09-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1395](#) 08-04-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3582](#) 03-04-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:1909](#) 01-04-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3428](#) 01-04-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:2060](#) 01-04-2026

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:1108](#) 31-03-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1261](#) 31-03-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1356](#) 27-03-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1354](#) 26-03-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:6467](#) 25-03-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2683](#) 23-03-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:2055](#) 23-03-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1321](#) 23-03-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3116](#) 20-03-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3114](#) 20-03-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3087](#) 19-03-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2717](#) 18-03-2026

- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1035](#) 18-03-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1230](#) 17-03-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1232](#) 17-03-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2732](#) 16-03-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2569](#) 13-03-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2997](#) 12-03-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2568](#) 12-03-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2553](#) 10-03-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3086](#) 19-02-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:3009](#) 17-02-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15744](#) 23-12-2025
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:27790](#) 15-12-2025
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15747](#) 04-12-2025

## RECHTSPRAAK

***RA-opleiding is geen noodzakelijke scholing voor AA-functie, ook niet als daarmee doorgroeikansen bij werkgever worden vergroot.****Feiten*

Op 1 mei 2020 is werknemer (geboren 1999) in dienst gekomen van CROP registeraccountants (hierna: CROP) in de functie van junior staff assurance. Werknemer kreeg de beschikking over een leaseauto. Verder is hij op 1 september 2020 gestart met de duale opleiding Bachelor of Science in Accountancy aan Nyenrode Business Universiteit, als onderdeel van zijn opleiding tot registeraccountant (hierna: RA-opleiding). Het duale karakter van deze opleiding hield onder andere in dat werknemer onderwijs volgde en werkte. In het algemeen volgde werknemer in iedere onderwijsweek één dag onderwijs en werkte hij de overige dagen bij CROP. De arbeidsovereenkomst met CROP bevatte een studiekostenbeding, op basis waarvan werknemer bij beëindiging van die overeenkomst gehouden kon zijn de door CROP gemaakte en vergoede studiekosten aan haar terug te betalen op basis van een staffel. Borrie heeft werknemer in 2023 benaderd en hem gevraagd of hij bij haar in dienst wilde komen. Borrie heeft hem toen aangeboden dat zij de studieschuld bij CROP en de leaseauto van CROP zou overnemen. Werknemer zou zijn duale opleiding voortzetten. Werknemer is op dit aanbod ingegaan en per 1 november 2023 gestart in de functie 'ervaren assistent-accountant'. In de functiebeschrijving hiervan staat onder andere dat deze functie een doorgroefunctie betreft, maar dat deze functie ook gezien kan worden als een eindfunctie. Tevens staat daarin bij opleiding vermeld: 'HBO AC/WO AC of Nyenrode'. Werknemer heeft op 22 september 2023 een nieuw studiekostenbeding getekend met een afbouwstaffel van drie jaren. Werknemer heeft op 7 januari 2025 zijn diploma WO Bachelor Accountancy aan Nyenrode behaald. In februari 2025 zegt werknemer de arbeidsovereenkomst op per 1 april omdat hij piloot wil worden. Borrie vordert € 17.294,05 aan studiekosten van werknemer.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*RA-opleiding is geen noodzakelijke scholing voor AA-functie, ook niet als daarmee doorgroeikansen bij werkgever worden vergroot*

Uitgangspunt tussen partijen is dat werknemer de RA-opleiding volgde en dat dit de voor deze beoordeling relevante scholing is. Verder staat vast dat werknemer voor onbepaalde tijd in dienst was gekomen in de functie van ervaren assistent-accountant. Dit was de functie die hij

(aanvankelijk) uitvoerende (na verloop van tijd is hij doorgroeid naar de functie van zelfstandig assistent-accountant). Voor de uitoefening van deze functie was niet noodzakelijk dat werknemer over een afgeronde RA-opleiding beschikte. Tussen partijen is immers niet in geschil dat werknemer in deze functie is aangenomen met zijn vwo-diploma en dat die functie ook een eindfunctie kan zijn. Weliswaar staat in de beschrijving van de functie van ervaren assistent-accountant als opleiding genoemd 'HBO AC/WO AC of Nyenrode', maar Borrie heeft toegelicht dat dit een gewenste opleiding is en dat meerdere van haar medewerkers die functie (blijven) uitoefenen zonder die opleiding te volgen, al dan niet nadat zij voortijdig met die opleiding zijn gestopt. Werknemer heeft dit onvoldoende betwist, zodat aan zijn stelling dat hij niet langer in dienst van Borrie zou kunnen blijven als hij zijn opleiding niet succesvol doorliep, voorbij wordt gegaan. Uit zijn arbeids- en studieovereenkomst volgt die consequentie ook niet. Daarbij komt dat in door Borrie overgelegde functiebeschrijvingen separaat wel de RA-opleiding (voor bijvoorbeeld accountantmedewerker) wordt genoemd, maar dat in de functiebeschrijving van ervaren assistent-accountant deze opleiding niet wordt genoemd. Ook daaruit valt af te leiden dat de RA-opleiding niet noodzakelijk is voor de uitoefening van deze functie. Hieraan doet niet af dat veel werknemers van Borrie in deze functie de RA-opleiding wel zouden volgen, zoals werknemer heeft aangevoerd, omdat een gebruikelijke opleiding nog geen noodzakelijke opleiding is.

Veeleer lijkt het volgen van de RA-opleiding in de verhouding tussen partijen gericht op het vergroten van de doorgroeimogelijkheden van werknemer bij Borrie, zoals ook uit zijn eigen stellingen valt af te leiden. In de functiebeschrijving van 'partner' staat, voor zover van belang, dat daarvoor een afgeronde RA-opleiding is vereist. Werknemer heeft niet betwist dat deze opleiding moet zijn afgerond voorafgaand aan het in die functie treden. Een afgeronde RA-opleiding voorafgaand aan die functie-uitoefening is in zoverre noodzakelijk, maar heeft dan veeleer als een startkwalificatie voor die functie te gelden. Dergelijke scholing is in de regel niet noodzakelijk voor de functie-uitoefening als bedoeld in artikel 7:611a lid 1 BW (vgl. HR 26 september 2025, ECLI:NL:HR:2025:1386, r.o. 3.2.6 en 3.4.2). Voor zover het de bedoeling of het einddoel was dat werknemer partner van en registeraccountant bij Borrie zou worden, zoals hij heeft aangevoerd, brengt dit dus evenmin mee dat de RA-opleiding noodzakelijk zou zijn voor die functie-uitoefening als bedoeld in dat wetsartikel. De slotsom van het voorgaande is dat de RA-opleiding voor werknemer nodig kan zijn voor het kunnen zetten van een functiestap bij Borrie, maar het is geen noodzakelijke scholing voor de uitoefening van de functie van ervaren assistent-accountant of partner/registeraccountant als bedoeld in artikel 7:611a lid 1 BW. Het studiekostenbeding is daarom niet nietig op grond van het vierde lid van dit artikel.

#### *Studiekostenbeding voldoet niet (geheel) aan Muller/Opzeeland*

Toch worden de door Borrie gevorderde studiekosten slechts gedeeltelijk toegewezen. Enerzijds omdat het studiekostenbeding onvoldoende rekening houdt met de mate waarin Borrie baat heeft gehad bij de door werknemer tijdens zijn studie verworven kennis en vaardigheden. Anderzijds omdat in het studiekostenbeding onvoldoende duidelijk is uiteengezet dat met de overname van de studieschuld van de vorige werkgever van

werknemer de termijn waarop die overgenomen kosten verminderden, opnieuw zou aanvangen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 20-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:3114

**Zaaknummer:** 11888628 \ CV EXPL 25-12939

**Rechters:** G.J. Boeve

**Advocaten:** M. Dubbeldam, N.C. Six-Scheffer en M. Degelink

**Wetsartikelen:** 7:611a BW

## RECHTSPRAAK

***I-grond vereist niet ten minste één bijna voldragen grond en evenmin verzwaarde stelplicht.****Feiten*

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

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

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

Werknemer komt in cassatie tegen deze beslissing op, met klachten die onder meer de stelplicht bij een beroep op de i-grond aan de orde stellen. Ook wordt de rechtsopvatting getest dat voor een geslaagd beroep op de i-grond er ten minste één bijna voldragen andere grond moet zijn. Tot slot keert werknemer zich tegen het passeren van een bewijsaanbod.

*Conclusie advocaat-generaal Drijber*

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

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

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

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

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

*Oordeel*

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

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 10-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2026:594

**Zaaknummer:** 25/02682

**Rechters:** M.V. Polak, C.E. du Perron, A.E.B. ter Heide, S.J. Schaafsma en F.R. Salomons

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

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 25 Rv

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst werkneemster met Stichting Rijndam  
Revalidatie ontbonden op de g-grond; werkneemster bleef voortdurend  
het verleden oprakelen in ellenlange e-mails.****Feiten*

Werkneemster is per 1 januari 1990 in dienst getreden bij Stichting Rijndam Revalidatie (hierna: SRR). Werkneemster is in 2017 en 2018 dertien maanden arbeidsongeschikt geweest. In die periode is een nieuwe leidinggevende aangetreden als de nieuwe leidinggevende van werkneemster. Tussen werkneemster en de leidinggevende hebben sindsdien velerlei discussies plaatsgevonden. SRR vindt dat er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster is per 14 juli 2025 op non-actief gesteld en is geïnformeerd dat SRR het dienstverband wenst te beëindigen. Werkneemster verweert zich tegen het ontbindingsverzoek.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de vele brieven en e-mails die werkneemster heeft gestuurd, is voldoende aannemelijk dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. De stelling van werkneemster tijdens de mondelinge behandeling, dat alles “koek en ei is”, blijkt niet uit de talrijke correspondentie. Van werkneemster mag worden verwacht dat zij op een gegeven moment het verleden niet meer oprakelt. Werkneemster zoekt voortdurend de discussie met SRR op. Als werkneemster geen gelijk krijgt, volgen nieuwe lange e-mails en brieven. Het betreft een niet aflatende stroom van ellenlange e-mails en brieven, waarbij ook de onvriendelijke en verwijtende toon opvalt. Het binnen een redelijke termijn beantwoorden van alle e-mails legt een zware druk op de leidinggevende van werkneemster. Een extern organisatieadviesbureau heeft inmiddels vastgesteld dat werkneemster geen vertrouwen meer heeft in haar leidinggevende en dat deze spanningen in de weg staan aan een goede samenwerking binnen het team. Ook heeft het bureau vastgesteld dat medewerkers hebben aangegeven dat zij last hebben van de houding van werkneemster en haar zo veel mogelijk uit de weg gaan om discussies te voorkomen. Uit de verklaring blijkt dat zij al lang op haar tenen loopt en nu dreigt uit te vallen. Werkneemster heeft zich ook negatief uitgelaten over (medewerkers van) werkgever naar derden. Ook hierdoor is een vruchtbare samenwerking tussen partijen niet langer mogelijk. Uit de stroom van brieven blijkt dat werkneemster werkgever zeer veel verwijten maakt: willekeur, het meten met twee maten, onkunde, wegstijven en het haar opzettelijk ziek proberen te maken om een ontslag te bewerkstelligen. Om een verdere escalatie te voorkomen heeft op 6 april 2023 een gesprek

plaatsgevonden met werknemster onder begeleiding van een externe vertrouwenspersoon. In dit gesprek is afgesproken om het verleden te laten rusten. Betrokken wordt ook dat werknemster geen blijk heeft gegeven van inzicht in haar gedrag. De transitievergoeding wordt toegekend. Aan werknemster wordt geen billijke vergoeding toegekend. SSR heeft er alles aan gedaan om de problemen in de samenwerking met werknemster op te lossen. Werknemster valt steeds weer terug in een bepaald gedragspatroon. Werkgever heeft ook niet ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemster op non-actief te stellen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever, gelet op alles wat hiervoor is overwogen, op goede gronden tot de op non-actiefstelling heeft kunnen komen. Er wordt geen immateriële schadevergoeding toegewezen omdat werknemster niet heeft onderbouwd dat een in de psychiatrie erkend ziektebeeld is ontstaan. De proceskosten worden gecompenseerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 23-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:15744

**Zaaknummer:** 11850528 VZ VERZ 25-5773

**Rechters:** I.K. Rapmund

**Advocaten:** D. Schuurman en E.F. Gomes

**Wetsartikelen:** 7:669 BW en 7:671 BW

## RECHTSPRAAK

***Tussen partijen is sprake van leer-werkovereenkomst en niet van arbeidsovereenkomst. Geen sprake van ‘arbeid’, want geen sprake van productieve arbeidsprestatie. Dienstverband is door beëindigen opleiding automatisch geëindigd. Leerbedrijf moet loon over wachtdagen uitbetalen.***

*Feiten*

Op 1 mei 2025 is mevrouw X gestart met de mbo-opleiding pedagogisch werk. In het kader van de opleiding is X op 1 mei 2025 in dienst getreden van onderneming Y in de functie van pedagogisch medewerkster in opleiding (BBL). Boven de overeenkomst staat ‘*Leer-arbeidsovereenkomst bepaalde tijd*’. In de overeenkomst staat dat deze van rechtswege eindigt op 31 december 2025. Ook staat in de overeenkomst dat, wanneer de opleiding voortijdig wordt beëindigd, de leer-arbeidsovereenkomst per dezelfde datum eindigt. In artikel 19 van de overeenkomst is bepaald dat X per ziekteperiode de eerste twee dagen van de ziekte geen recht heeft op loon (zogenoemde wachtdagen). X heeft zich op 17 september 2025 ziekgemeld. Y heeft twee wachtdagen op het loon van X ingehouden. De school heeft per e-mail van 6 november 2025 aan X laten weten dat in overleg is besloten haar per direct uit te schrijven en haar geen factuur toe te sturen. Y heeft vervolgens aan X medegedeeld dat, vanwege de beëindiging van de opleiding bij de school, de overeenkomst van rechtswege per 1 november 2025 is beëindigd. X verzoekt toekenning van een gefixeerde schadevergoeding, een billijke vergoeding en een bedrag van € 320,42 bruto aan ingehouden wachtdagen, met 50% wettelijke verhoging en wettelijke rente.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Kwalificatie van de overeenkomst*

Het gaat allereerst om de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst of een leer-werkovereenkomst. Tussen partijen is niet in geschil dat sprake was van ‘loon’ en ‘gezag’, zodat alleen nog beoordeeld hoeft te worden of sprake was van ‘arbeid’. Tussen partijen staat vast dat X, als pedagogisch medewerkster in opleiding, de overeenkomst met Y heeft gesloten om haar opleiding tot pedagogisch medewerkster te kunnen voltooien. Het leeraspect van de overeenkomst blijkt ook uit de door partijen met de school gesloten praktijkovereenkomst. Dat de overeenkomst in de praktijk anders is uitgevoerd, doordat X alleen heeft gewerkt en

niet heeft geleerd, kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden vastgesteld. Y heeft namelijk ter zitting verklaard dat X een praktijkbegeleider en een examiner had en dat zij nooit alleen op de locatie is geweest. Dat heeft X niet betwist. Voorts is gebleken dat X literatuur heeft aangeschaft en gelezen, wat wijst op scholing. Gelet op de gemotiveerde betwisting van Y had het op de weg van X gelegen om verder te onderbouwen dat zij een productieve arbeidsprestatie heeft verricht. Dat heeft zij naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gedaan, waardoor niet kan worden vastgesteld dat er sprake was van het element 'arbeid'. De overeenkomst kwalificeert dan ook als een leer-werkovereenkomst en niet als een arbeidsovereenkomst. Van een (onterecht) ontslag op staande voet is dan ook geen sprake. De verzochte vergoedingen worden afgewezen.

#### *Wachtdagen*

Y moet wel het ingehouden loon over de wachtdagen aan X betalen. In de van toepassing zijnde cao Kinderopvang is namelijk bepaald dat zieke werknemers tijdens de eerste zes maanden recht hebben op 100% doorbetaling van loon. Deze cao heeft een standaardkarakter. Hoewel in de leer-werkovereenkomst is bepaald dat Y de eerste twee ziekte-dagen geen loon hoeft te betalen, had Y het loon over die dagen dus niet mogen inhouden. Y moet het ingehouden bedrag van in totaal € 320,42 bruto daarom alsnog aan X uitbetalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:3087

**Zaaknummer:** 12037571 \ EA VERZ 25-1546

**Rechters:** E.J. Otten

**Advocaten:** A.J. Butter en A.P. Jhanjhan

**Wetsartikelen:** 7:610 BW

## RECHTSPRAAK

***Toewijzing vordering tot wedertewerkstelling geschorste dirigent/koorleider rooms-katholieke kerk. Werkgever heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er sprake is (geweest) van structureel grensoverschrijdend gedrag van werknemer die schorsing rechtvaardigt.****Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2022 bij een rooms-katholieke kerk in Amsterdam (hierna: werkgeefster) in dienst getreden in de functie van muziekdirecteur en titulair organist. In die functie is hij onder meer dirigent/koorleider van twee vrijwilligerskoren en van een professioneel koor. Op 10 januari 2024 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. In augustus 2024 heeft werkgeefster werknemer geïnformeerd dat zij voornemens was zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen, omdat zijn functie zou komen te vervallen. Op 1 december 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen, waarin aan werknemer is voorgehouden dat er klachten waren binnengekomen over (grensoverschrijdend) gedrag van werknemer. Ondanks herhaald verzoek van werknemer om concretere informatie over de vermeende klachten, heeft werkgeefster daarover geen nadere informatie verstrekt. Werkgeefster heeft bij het UWV een ontslaaanvraag voor werknemer ingediend. Daarop is nog niet beslist. Op 7 januari 2026 heeft werknemer zich volledig hersteld gemeld. Hij is, ondanks verzoek daartoe, door werkgeefster niet toegelaten tot het uitvoeren van zijn eigen werkzaamheden. Werknemer vordert wedertewerkstelling.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er sprake is (geweest) van zodanig structureel grensoverschrijdend gedrag door werknemer dat dit een schorsing rechtvaardigt. Werkgeefster verwijst naar klachten die zouden zijn ontvangen van koorleden uit de drie verschillende koren. Ter zitting is namens werkgeefster desgevraagd verklaard dat er tien klagers zijn en dat er ook een aantal mensen is dat mondeling klachten heeft geuit. Maar zij heeft dit verder onvoldoende concreet onderbouwd. Bovendien zijn de vermeende citaten uit de door haar gestelde brieven van klagers onvoldoende ernstig om een schorsing te rechtvaardigen. Oftewel, zelfs als de weergegeven citaten inderdaad afkomstig zijn uit brieven van koorleden – hetgeen in deze procedure niet kan worden beoordeeld, omdat werkgeefster die brieven niet heeft overgelegd – rechtvaardigen die naar voorlopig oordeel van de kantonrechter nog niet de gegeven schorsing. Die (gestelde) klachten zijn namelijk onvoldoende ernstig en bovendien zodanig

algemeen en onvoldoende concreet, dat zij naar voorlopig oordeel van de kantonrechter onvoldoende zwaar wegen tegenover het zwaarwegende belang van werknemer om zijn eigen werkzaamheden uit te kunnen voeren. Daarbij is ook van belang dat werkgeefster geen onafhankelijk onderzoek heeft laten uitvoeren naar de vermeende klachten. Het voorgaande geldt eens te meer, nu niet in geschil is dat er een aanzienlijke groep koorleden is dat expliciet te kennen heeft gegeven dat zij de gestelde klachten niet herkent en vindt dat het kerkbestuur onjuist heeft gehandeld. Zo heeft werkgeefster zelf een op 9 januari 2026 gedateerde, en door zeventien koorleden ondertekende, brief overgelegd, waarin onder meer staat: *“Het is onacceptabel hoe (...) het kerkbestuur met onze gewaardeerde dirigent omgaat, zowel tijdens zijn ziekte – en re-integratie periode, als nu bij zijn recente herstel (...)”*, en waarin verzocht wordt de schorsing per direct terug te draaien. Van andere bijzondere omstandigheden om de schorsing in stand te houden, is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet gebleken. De vordering tot wedertewerkstelling wordt dan ook toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 20-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:3116

**Zaaknummer:** 12077778 \ KK EXPL 26-68

**Rechters:** J.M.B. Cramwinckel

**Advocaten:** H. Pesser en J.N.A. Dijkman

**Wetsartikelen:** 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing vordering werknemer tot opheffing schorsing. Bij werkgever lijkt sprake te zijn geweest van angstcultuur en werknemer heeft in beleving van collega's een rol gespeeld bij instandhouding daarvan. Voor terugkeer van werknemer moet gewerkt worden aan herstel van vertrouwen.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 2018 in dienst bij werkgeefster. Sinds 2022 is hij verantwoordelijk voor de aansturing van de organisatie, het voorzitten van het MT en het nemen van strategische en operationele besluiten binnen het aan hem toekomende mandaat. De CEO van werkgeefster is de direct leidinggevende van werknemer. De CEO heeft werknemer op 4 februari 2026 laten weten dat er sprake is van een bedrijfseconomische herstructurering en dat zijn rol daarom niet langer passend is binnen de organisatie. De CEO heeft een voorstel gedaan de arbeidsovereenkomst van werknemer met wederzijds goedvinden te beëindigen. Werknemer is niet op dat voorstel ingegaan. De CEO heeft werknemer vervolgens op 9 februari 2026 op non-actief gesteld en hem de toegang tot de bedrijfssystemen onttrokken. Als reden hiervoor is gegeven dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan misleiding en valsheid in geschrifte, verduistering en het blokkeren van rechtsbescherming, en financieel wanbeleid en verwaarlozing van toezicht. Werknemer vordert in kort geding opheffing van de op non-actiefstelling en herstel van de toegang tot de bedrijfssystemen. Er is inmiddels ook een ontbindingsprocedure gestart door werkgeefster.

*Oordeel*

Naar het voorlopige oordeel van de voorzieningenrechter kunnen de oorspronkelijk genoemde gronden voor de op non-actiefstelling in de e-mail van 9 februari 2026 niet de conclusie dragen dat er op 9 februari 2026 voldoende aanleiding bestond om werknemer op grond daarvan per direct te schorsen/op non-actief te stellen. In deze kortgedingprocedure is niet gebleken van een redelijk vermoeden van misleiding en valsheid in geschrifte, verduistering en het blokkeren van rechtsbescherming en financieel wanbeleid en verwaarlozing van toezicht. Daarvoor bestond naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter op 9 februari 2026 onvoldoende aanleiding. Ook een groot deel van de na 9 februari 2026 genoemde gronden bieden onvoldoende onderbouwing voor de op non-actiefstelling. De voorzieningenrechter is niet gebleken dat werknemer relevante informatie voor de CEO heeft achtergehouden. Partijen zijn het erover eens dat werkgeefster de afgelopen twee jaar verlies heeft geleden. Volgens de CEO was het echter gebruikelijk dat er

per jaar € 500.000 aan winst werd behaald. De beantwoording van de vraag of die neerwaartse spiraal ook het gevolg is geweest van onverstandige investeringen door werknemer en de (door de salesmanager veroorzaakte) angstcultuur, waar werknemer onvoldoende tegen zou hebben opgetreden, leent zich echter niet voor behandeling in kort geding. Wel constateert de voorzieningenrechter dat sprake lijkt te zijn geweest van een angstcultuur en dat werknemer in de beleving van de bevroegde werknemers een rol bij de instandhouding daarvan heeft gespeeld. Ook hebben alle leden van het MT inmiddels het vertrouwen in werknemer opgezegd en gedreigd om op te stappen als werknemer weer tot de werkzaamheden zal worden toegelaten. Voor terugkeer van werknemer in zijn functie is het dus nodig dat er (eerst) wordt gewerkt aan herstel van vertrouwen. Met een dergelijk herstel van vertrouwen, indien al mogelijk, zal de nodige tijd zijn gemoeid. Tegen deze achtergrond, en gelet op de omstandigheid dat de mondelinge behandeling van het ontbindingsverzoek al op 9 april 2026 zal plaatsvinden, is de voorzieningenrechter van oordeel dat het belang van werknemer bij toelating tot de werkzaamheden niet opweegt tegen het belang van werkgeefster om de werkzaamheden zo ongestoord mogelijk te kunnen laten verlopen. Daarbij komt dat een cultuurverandering een tijdrovend proces is, waarbij veel mensen gezamenlijk en in onderling vertrouwen betrokken moeten zijn. Afwijzing van de vorderingen van werknemer volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 31-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:1261

**Zaaknummer:** 607284

**Rechters:** H.A.M. Pinckaers

**Advocaten:** D.R. Corbeek en A.W. Haverkort

**Wetsartikelen:** 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

***Terecht ontslag op staande voet: werknemster heeft activiteiten verricht voor c.q. is betrokken geweest bij de onderneming van B (haar partner), die concurrerende activiteiten verrichtte.****Feiten*

Werknemster werkt sinds 1 oktober 2022 bij werkgeefster, een uitzendbureau dat zich richt op het vinden van werk voor werkzoekenden. Werknemster is op 23 oktober 2025 op staande voet ontslagen. Zij is het met dit ontslag op staande voet niet eens en zij verzoekt in deze procedure een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven en zij maakt aanspraak op verschillende vergoedingen.

*Oordeel*

Uit de ontslagbrief van 23 oktober 2025 blijkt dat de dringende reden gelegen is in het niet nakomen van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, waardoor het vertrouwen dat noodzakelijk is voor voortzetting van het dienstverband is komen te vervallen. Werkgeefster legt verschillende verwijten ten grondslag aan deze dringende reden, die er in de kern op neerkomen dat werknemster betrokkenheid heeft gehad bij (voorbereidende) werkzaamheden en/of bij de bedrijfsvoering van B, een onderneming waarvan werknemster weet dat deze onrechtmatig concurreert met werkgeefster. De kantonrechter overweegt dat de aan werknemster verweten gedragingen onder de gegeven omstandigheden een dringende reden opleveren voor een ontslag op staande voet. In de arbeidsovereenkomst staat een nevenwerkzaamhedenbeding. B is werknemster partner en was tot 1 mei 2025 in dienst van werkgeefster. In maart 2025 hebben werkgeefster en B afspraken gemaakt over de beëindiging van het dienstverband per 1 mei 2025 en de voorwaarden waaronder B daarna zijn werkzaamheden mocht voortzetten. Een van de afspraken was dat B tot 1 mei 2026 geen zakelijke contacten mocht hebben met klanten/relaties van werkgeefster en ook niet met medewerkers en uitzendkrachten van werkgeefster. Rond het moment van vertrek van B ontvangt werkgeefster concrete signalen dat B in de laatste periode van zijn dienstverband bij werkgeefster concurrerende activiteiten ontplooit, waarbij hij de bewuste afspraken uit de vaststellingsovereenkomst zou schenden. Werkgeefster is het gesprek aangegaan met B en ook met werknemster. Werknemster heeft in dat gesprek aangegeven niet betrokken te zijn bij B's onderneming en te willen blijven werken voor werkgeefster. Op 9 mei 2025 heeft werknemster zich ziek gemeld. Uit meerdere stukken volgt dat werknemster vervolgens activiteiten heeft verricht voor c.q. betrokken is geweest bij de onderneming van B. Werknemster heeft zich daarmee schuldig gemaakt aan gedragingen die een zo wezenlijke

inbreuk maken op de belangen van werkgeefster en op het door werkgeefster in werkneemster gestelde en van haar te verlangen vertrouwen, dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet van werkgeefster kon worden geveerd. Werkgeefster heeft ook voldoende voortvarend gehandeld. Het ontslag op staande voet is terecht gegeven. Werkneemster komt geen transitievergoeding en billijke vergoeding toe. De tegenverzoeken tot terugbetaling van een betaald voorschot en betaling van de contractuele boete vanwege schending van de geheimhoudingsverplichting worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:1354

**Zaaknummer:** 12031162 \ UE VERZ 25-401

**Rechters:** I.L. Rijnbout

**Advocaten:** A.G.M. Dera-ten Bokum

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

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsrechtelijke omkeringsregel: werknemer is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke omstandigheden en heeft klachten die kunnen zijn veroorzaakt door de werkomstandigheden van werknemer bij werkgeefster.****Feiten*

Werknemer was tot 1 februari 2020 in dienst van werkgeefster als monteur buitendienst. In mei 2017 heeft werknemer zich arbeidsongeschikt gemeld vanwege hand-, pols- en elleboogklachten. De klachten zijn gediagnosticeerd als artrose, carpaal tunnelsyndroom aan beide zijden en tennisarmen. Partijen verschillen van mening over de vraag of werknemer gezondheidsschade heeft opgelopen in de uitoefening van zijn werkzaamheden en of werkgeefster daarvoor aansprakelijk is.

*Oordeel**De arbeidsrechtelijke omkeringsregel is van toepassing*

De kantonrechter oordeelt dat uit het rapport van A (MSc van Bureau Beroepsziekten FNV) volgt dat werknemer is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke omstandigheden (de eerste voorwaarde voor toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel). Het verweer van werkgeefster dat moet worden uitgegaan van het rapport van de arbeidsdeskundige en dat van het UWV faalt. Deze rapporten zijn met een ander doel opgesteld, namelijk het beoordelen van de arbeids- en re-integratiemogelijkheden resp. de mate van arbeidsongeschiktheid. Op basis van het rapport van A en de medische adviezen van C kan bovendien worden geconcludeerd dat de artrose, het carpaal tunnelsyndroom en de tennisarmen klachten zijn die kunnen zijn veroorzaakt door de werkomstandigheden van werknemer bij werkgeefster (de tweede voorwaarde voor toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel). Het oordeel dat de arbeidsrechtelijke omkeringsregel van toepassing is, brengt met zich mee dat het op de weg van werkgeefster ligt om feiten en omstandigheden met betrekking tot de werksituatie van werknemer te stellen en te bewijzen die maken dat zij de op haar rustende zorgplicht is nagekomen.

*Werkgeefster is tekortgeschoten in haar zorgplicht*

Uit de passages uit het rapport van A blijkt dat de conclusie van A is dat werkgeefster haar zorgplicht tegenover werknemer heeft geschonden. Tegenover deze bevindingen van A over de diverse schendingen van de zorgplicht door werkgeefster, heeft zij onvoldoende (concrete)

feiten en omstandigheden gesteld en onderbouwd die maken dat de bevindingen van A niet kunnen worden gevolgd en dat werkgeefster niet in haar zorgplicht is tekortgeschoten. De conclusie is dat werkgeefster aansprakelijk is voor alle door werknemer geleden en nog te lijden schade die het gevolg is van de bovengenoemde werkgerelateerde klachten. De zaak wordt verwezen naar een schadestaatprocedure.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:1035

**Zaaknummer:** 11766743 \ UC EXPL 25-5455

**Rechters:** M.S.T. Belt

**Advocaten:** J.J.M. Damen

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Werknemer bekleedde een bijzondere positie als statutair bestuurder en geniet in feite geen ontslagbescherming. Voor een ‘normale’ werknemer zou de beoordeling van de mate van verwijtbaarheid van de werkgever mogelijk anders zijn uitgevallen.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2021 bestuurder van Stichting SPO Condor. Per 1 januari 2025 fuseerden SPO Condor en SPOG tot één. Met ingang van 1 september 2021 sluit werknemer een arbeidsovereenkomst met de rechtsvoorganger van LeF, SPO Condor. Op 24 juni 2025 heeft de voorzitter van de interim-RvT (hierna: de interim-RvT) een schriftelijke waarschuwing gestuurd aan werknemer over een confrontatie op 18 juni 2025 waarbij werknemer met stemverheffing de interim-RvT zou hebben aangesproken. De interim-RvT heeft op 30 juni 2025 een brief ontvangen die is ondertekend door vijf schooldirecteuren, waarin een klacht wordt ingediend over de bestuursstijl van werknemer. Op 2 juli 2025 heeft de interim-RvT aan werknemer bericht dat de RvT na de zomervakantieperiode met hem in gesprek wil over de signalen die zijn binnengekomen en over een nader onderzoek dat zal plaatsvinden naar aanleiding van de signalen. Op 5 juli 2025 bericht werknemer aan de interim-RvT dat hij ter ondersteuning contact heeft gelegd met een coach en dat hij het nader gaat bespreken met een jurist. Op 8 juli 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 11 juli 2025 schrijft de interim-RvT aan werknemer dat zijn ziekmelding volgt op een gesprek van 2 juli jl. Zij geeft een verslag van hetgeen is besproken en dat er het onderzoek wordt ingesteld. Medio augustus, na de zomervakantieperiode, is de nieuwe RvT van LeF geïnstalleerd. Op 1 september 2025 heeft de remuneratiecommissie van de nieuwe RvT kennisgemaakt met werknemer. Er is gesproken over de ontstane situatie en de wijze waarop de RvT zijn onderzoek, dat in de brief van 11 juli 2025 was aangekondigd, zou gaan verrichten. Tijdens een bespreking op 4 september 2025 heeft de RvT de bevindingen en conclusies van de gesprekken op 2 september 2025 met werknemer gedeeld. Bij brief van 12 september 2025 is werknemer opgeroepen voor de vergadering van de RvT van 23 september 2025, waarin het ontslag van werknemer op de agenda staat. Op 23 september 2025 heeft de vergadering van de RvT plaatsgevonden. Werknemer is niet verschenen bij de vergadering. Tijdens de vergadering heeft de RvT het besluit tot ontslag van werknemer als statutair bestuurder genomen. De arbeidsovereenkomst van werknemer loopt vanaf 23 september 2025 onverminderd door, omdat LeF de arbeidsovereenkomst met werknemer niet heeft opgezegd in verband met de ziekte van werknemer. LeF verzoekt de rechtbank voor recht te verklaren dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en de arbeidsovereenkomst op de kortst

mogelijke termijn te beëindigen.

#### *Oordeel*

Werknemer heeft niet de vernietiging van het ontslagbesluit ingeroepen. Daarom moet ervan uit worden gegaan dat dit besluit rechtsgeldig is en de rechtspersoonsrechtelijke relatie per die datum is beëindigd. Werknemer heeft zich per 8 juli 2025 ziek gemeld. Dat betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing was en is. Gelet op de '15 april-arresten' heeft het rechtspersoonsrechtelijke ontslag in dat geval niet tevens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg gehad. Daarvoor is een aparte beëindigingshandeling vereist en dat is de reden van onderhavig verzoek. De kantonrechter oordeelt dat de ziekte van werknemer in dit geval niet aan ontbinding in de weg staat, zodat van een situatie waarvoor in de 15 april-arresten een uitzondering is geformuleerd (voor gevallen waarin een opzegverbod van toepassing is) geen sprake is. De gedragingen die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd houden geen verband met of vloeien niet voort uit de ziekte van werknemer. Bovendien heeft werknemer te kennen gegeven te berusten in de ontbinding. Beide partijen hebben tijdens de mondelinge behandeling erkend dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat van een terugkeer van werknemer binnen LeF geen sprake meer kan zijn. Dit levert een redelijke grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zodat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

#### *(Ernstig) verwijtbaar handelen*

Werknemer kan een verwijt worden gemaakt ten aanzien van zijn opmerking tijdens kennismakingen: "Ik hou ervan om met meisjes te gooien en het ondertje zijn". Werknemer had, gelet op zijn positie, op voorhand en zonder dat iemand hem daarop had moeten attenderen, moeten inzien dat hij deze opmerkingen beter niet kon maken. Werknemer heeft verder ook erkend dat hij zijn geduld heeft verloren tijdens en na het remuneratiegesprek, dat hij op momenten zich in situaties emotioneel heeft geuit en dat hij een directieve manier van leidinggeven hanteert. Van het doen van dergelijke uitlatingen en het vertonen van dit (emotionele) gedrag, had werknemer zich, als bestuurder van een scholengemeenschap, moeten onthouden. Alles overziend is de rechtbank van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, hetgeen (mede) heeft gezorgd voor een verstoorde arbeidsverhouding. Het gedrag kwalificeert echter niet als ernstig verwijtbaar gedrag. Ook LeF heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Het proces dat de RvT heeft ingezet om actie te ondernemen nadat hij signalen ontving over het gedrag van werknemer verdient echter niet de schoonheidsprijs. Het ingezette onderzoek - in groepen - was niet geschikt voor een onderzoek naar wat personen zich op individueel niveau kunnen herinneren over bepaalde uitspraken of bewoordingen. Bovendien kan uit het verslag niet worden afgeleid welke directeur wat heeft gezegd. Verder acht de rechtbank van belang dat werknemer niet in staat is gesteld om zijn kant van het verhaal te vertellen. Deze handelwijze kan echter niet, zoals werknemer heeft betoogd, worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar. Daarvoor is van belang dat LeF heeft toegelicht dat zij met haar handelwijze, in het belang van de stichting en de daarvan onderdeel uitmakende scholen, heeft geprobeerd zo snel mogelijk de rust binnen de directieengroep

terug te laten keren. De rechtbank weegt verder mee dat werknemer een bijzondere positie als statutair bestuurder bekleedde en in feite geen ontslagbescherming geniet, hetgeen is verdisconteerd in zijn salaris. Voor een 'normale' werknemer zou de beoordeling van de mate van verwijtbaarheid van de werkgever mogelijk anders zijn uitgevallen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 09-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:2687

**Zaaknummer:** C/05/460302 / HA RK 25-166

**Rechters:** W. van der Boon

**Advocaten:** A.A.F. Talitsch en I.A. Hoen

**Wetsartikelen:** 2:298a BW, 7:671 lid 1 sub e BW en 7:670 lid 1 sub a BW

## RECHTSPRAAK

***Niet kan worden vastgesteld dat werknemer wederrechtelijk bedragen van bankrekening werkgever naar eigen bankrekening heeft overgemaakt. Geen verrekening met transitievergoeding mogelijk. Werkgever veroordeeld tot betaling transitievergoeding (€ 5.400 bruto).***

*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2023 in dienst getreden van Legalitas B.V. Het laatstgenoten salaris bedraagt € 5000 bruto per maand. Op 30 juni 2025 heeft Legalitas het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen op grond van bedrijfseconomische dan wel bedrijfsorganisatorische redenen. Werknemer is op 7 juli 2025 op de hoogte gesteld van verval van zijn functie. Diezelfde dag heeft werknemer zich ziek gemeld. Uit de probleemanalyse van de bedrijfsarts van 12 augustus 2025 volgt dat er geen medische gronden zijn voor arbeidsongeschiktheid, maar dat mediation is geïndiceerd. Legalitas heeft per 1 oktober 2025 de loonbetaling stopgezet, omdat werknemer niet bereid is medewerking te verlenen aan mediation/een gesprek. Bij dagvaarding in kort geding van 25 november 2025 heeft werknemer onder meer doorbetaling van loon gevorderd. Legalitas heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd tegen 1 februari 2026. Werknemer verzoekt in de onderhavige procedure toekenning van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding voor immateriële schade.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Billijke vergoeding*

De opzegging van de arbeidsovereenkomst is naar het oordeel van de kantonrechter niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Legalitas. Het causaal verband tussen het handelen van Legalitas en de toestemming van het UWV voor opzegging van de arbeidsovereenkomst ontbreekt. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding moet reeds daarom worden afgewezen.

*Schadevergoeding ex artikel 7:611 BW en artikel 7:658 BW*

Voor zover het standpunt van werknemer ook moet worden opgevat als een verzoek om schadevergoeding, dan moet dat verzoek worden afgewezen. Werknemer noemt in zijn

verzoekschrift en pleitnota weliswaar artikel 7:611 BW en 7:658 BW, maar ook hier gaat de summiere onderbouwing mank. Daarbij komt dat de wettelijke regeling van de billijke vergoeding van artikel 7:682 lid 1 onder c BW een exclusieve regeling is. Dat wil zeggen dat alleen ingeval ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever heeft geleid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, er plaats kan zijn voor toekenning van een billijke vergoeding. Er is daarnaast dus geen ruimte meer om een schadevergoeding toe te kennen als de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een gevolg is van of verband houdt met een schending van de zorgplicht of goed werkgeverschap, zonder dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

#### *Verrekening met transitievergoeding*

Legalitas erkent dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding. Zij stelt echter dat werknemer vanaf de datum indiensttreding onder meer wederrechtelijk bedragen van de bankrekening van Legalitas aan zijn eigen bankrekening heeft overgemaakt. Legalitas kwalificeert het handelen als frauduleus. Het ziet op een totaalbedrag van € 2.187,94, hetgeen zij wil verrekenen met de aanspraak op de transitievergoeding. De kantonrechter oordeelt dat niet kan worden vastgesteld dat werknemer zich ten koste van Legalitas zou hebben verrijkt dan wel ten nadele van Legalitas frauduleus zou hebben gehandeld. De gegrondheid van het verweer van Legalitas om te komen tot verrekening is niet op eenvoudige wijze vast te stellen. Afwijzing van het beroep op verrekening volgt. Legalitas wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 5.400 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:1232

**Zaaknummer:** 12050220 ME VERZ 26-4 BmR/842

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** B. Cornelissen en M.A.M. Lem

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:658 BW, 7:673 BW en 7:682 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst zieke werkneemster op grond van ernstige wanprestatie (art. 7:686 BW). Werkneemster is niet meer op het werk verschenen en heeft zonder deugdelijke grond geen gehoor gegeven aan verzoeken werkgever om re-integratieverplichtingen na te komen.****Feiten*

Werkneemster is op 10 maart 1992 in dienst getreden bij het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (hierna: OCW). Op 16 oktober 2024 is werkneemster arbeidsongeschikt geworden. Per 16 december 2024 is werkneemster gaan re-integreren, waarna de afspraak is gemaakt dat zij vanaf 19 mei 2025 in het kader van re-integratie aangepaste werkzaamheden zou verrichten. Vervolgens, toen werkneemster niet meer op het werk verscheen, heeft OCW diverse keren en op verschillende manieren geprobeerd in contact te komen met werkneemster. Dat is niet, althans nauwelijks, gelukt. Bij brief van 28 juli 2025 heeft OCW werkneemster medegedeeld dat de betaling van het salaris wordt gestaakt. In deze brief is werkneemster opgedragen om op 31 juli 2025 aanwezig te zijn voor een gesprek met haar (vervangend) leidinggevende. Hoewel deze brief per e-mail, per whatsapp en per aangetekende brief naar werkneemster is verzonden, is zij niet verschenen. Ook nadien is werkneemster ondanks herhaalde inspanningen van OCW onbereikbaar gebleven. OCW heeft bij het UWV een aanvraag ingediend voor een deskundigenoordeel, waarna het UWV aangaf dat een deskundigenoordeel niet mogelijk was omdat werkneemster niet had gereageerd op de uitnodiging om een afspraak bij het UWV te maken of terug te bellen. OCW verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair wegens wanprestatie ex artikel 6:265 BW in samenhang met artikel 7:686 BW. Werkneemster is niet in de procedure verschenen en heeft dus geen verweer gevoerd.

*Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van ernstige wanprestatie. Uit de processtukken is voldoende gebleken dat werkneemster van het ene op het andere moment niet meer op het werk is verschenen en zonder deugdelijke grond geen gehoor heeft gegeven aan herhaalde verzoeken van OCW om haar re-integratieverplichtingen na te komen. Kenmerkend is dat werkneemster op afspraken niet komt opdagen en niet reageert op de vele verzoeken van OCW, zodat er geen tot nauwelijks contact mogelijk is. Ook in deze procedure is werkneemster zonder verder bericht niet verschenen. Het opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan ontbinding in de weg, gelet op het bepaalde in artikel 7:670a lid 1 BW. In dit artikellid

is (kort gezegd) bepaald dat het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing is indien een werknemer zonder deugdelijke grond de re-integratieverplichtingen weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk tot nakoming heeft gemaand of om die reden de loonbetaling heeft gestaakt. Aan die vereisten is in het onderhavige geval voldaan. Herplaatsing ligt niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. OCW heeft verzocht de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden en geen rekening te houden met de opzegtermijn. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal – ook om praktische redenen – worden bepaald op 1 april 2026. Nu er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, heeft zij geen recht op de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2026:6467

**Zaaknummer:** 12025849 \ RP VERZ 25-51054

**Rechters:** J.C. Sluymer

**Advocaten:** W.H.C. van Eck

**Wetsartikelen:** 7:686 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster mocht oproepkracht die heeft meegewerkt aan de verduistering van bier en frisdrank op staande voet ontslaan. De gefixeerde schadevergoeding wordt vastgesteld op één werkdag.****Feiten*

Werknemer is op 29 mei 2022 als orderpicker in dienst getreden van Hanos Amsterdam B.V. (hierna: Hanos), een groothandel in horecaproducten. In 2025 zijn bij de Hanos-vestiging in Amsterdam, waar werknemer werkte, voorraadverschillen geconstateerd. Bij Hanos is daarom het vermoeden ontstaan dat werknemers grote hoeveelheden drank verduisterden. Hanos heeft daarom een onderzoek laten uitvoeren door een onderzoeksbureau. Het onderzoeksbureau heeft in het kader van het onderzoek bewakingsbeelden bekeken en de voorraad telling vergeleken met de gefactureerde orders. Daaruit heeft het onderzoeksbureau geconstateerd dat er vermoedelijk vier werknemers (onder wie werknemer) betrokken zijn geweest bij het verduisteren van frisdrank en bier. Het onderzoeksbureau heeft in het onderzoeksrapport geconcludeerd dat werknemer meerdere rolcontainers heeft ingeladen met goederen waarvan uit de achterliggende voorraadbeheerdata is gebleken dat die op dat moment niet besteld waren. Verder is geconcludeerd dat werknemer de scanprocedure verkeerd heeft uitgevoerd en dat hij de rolcontainers heeft klaargezet, waarna deze zijn ingeladen door de chauffeur die ook betrokken was bij de verduistering. Hanos heeft werknemer bij brief van 28 oktober 2025 op staande voet ontslagen. In onderhavige procedure verzoekt Hanos om werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding. Werknemer betwist dat hij de drankvoorraad heeft verduisterd en dus dat er een dringende reden voor het ontslag was.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het onderzoeksbureau heeft in het rapport geconcludeerd dat er op verschillende dagen rolcontainers met grote hoeveelheden frisdrank en bier in een vrachtwagen zijn geladen, terwijl daarvoor geen bestelling was geplaatst. Volgens het rapport heeft werknemer daar op twee dagen een rol in gehad. Werknemer heeft niet betwist dat hij de persoon is die op de bewakingsbeelden te zien is. Uit het onderzoeksrapport volgt dat werknemer de producten waarvoor geen orderbon was in rolcontainers heeft verzameld en op de laadvloer (dock) heeft geplaatst, en dat op de beelden te zien is dat de transportplanner, die een bekende verklaring heeft afgelegd, daarbij aanwezig was. Het had op de weg van werknemer gelegen om de constatering van het onderzoeksbureau gemotiveerd te weerspreken of daarvoor een geloofwaardige verklaring te geven, maar dat heeft hij

onvoldoende gedaan. Naar het oordeel van de kantonrechter kan dan ook worden vastgesteld dat werknemer heeft meegewerkt aan het verduisteren van de drankvoorraad. Die gedraging vormt in beginsel een dringende reden. Dat er omstandigheden zijn die maken dat er geen sprake is van een dringende reden, is onvoldoende gebleken. Werknemer is daarom een gefixeerde schadevergoeding aan Hanos verschuldigd. De gefixeerde schadevergoeding is gelijk aan het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging door werknemer had behoren voort te duren. Volgens Hanos is dat in dit geval 1,1 maand, omdat werknemer een opzegtermijn had van één maand en pas tegen het einde van de maand kon opzeggen, maar zij wordt daarin niet gevolgd. Werknemer had namelijk een oproepovereenkomst en daarvoor geldt dat de opzegtermijn voor de werknemer gelijk is aan de oproeptermijn. De oproeptermijn is in de op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde cao verkort tot 24 uur. Dit betekent dat de gefixeerde schadevergoeding één werkdag bedraagt, te weten € 115,92 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:3582

**Zaaknummer:** 12030880 \ EA VERZ 25-1519

**Rechters:** A.P. Ploeger

**Advocaten:** M.P.A. Bos

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:628a BW

## RECHTSPRAAK

***Proceskosten komen voor rekening van werkgever. Werkgever heeft pas tijdens procedure alsnog bruto-nettospecificaties aan werkneemster verstrekt. Werkneemster heeft terecht onderhavige procedure in gang gezet.****Feiten*

Werkneemster is in dienst geweest van werkgeefster. Tussen partijen heeft eerder een procedure bij de kantonrechter plaatsgevonden over onder andere betaling van achterstallig loon en het verstrekken van loonstroken van dat achterstallige loon door werkgeefster aan werkneemster. Partijen hebben uiteindelijk op de zitting van 16 januari 2025 afspraken gemaakt, die zijn vastgelegd in een proces-verbaal. Onderdeel van die afspraken was dat werkgeefster uiterlijk 1 april 2025 de ontbrekende loonstroken over 2024 en januari 2025 en een specificatie van de eindafrekening aan werkneemster zou verstrekken. Volgens werkneemster heeft werkgeefster dat niet gedaan. Daarom heeft werkneemster werkgeefster gedagvaard en geëist dat zij die loonstroken (bruto-nettospecificaties) alsnog verstrekt, op straffe van een dwangsom. Werkgeefster heeft verweer gevoerd. Op 25 november 2025 heeft werkgeefster de specificaties aan werkneemster verstrekt. Werkneemster heeft in haar akte medegedeeld dat zij haar vordering tot het verstrekken van de bruto-nettospecificaties en de daaraan gekoppelde dwangsom intrekt. Tussen partijen is enkel nog in geschil wie de proceskosten moet betalen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Zolang nog geen eindvonnis is geweest, kan een eiser zijn vordering verminderen, ook tot nihil, zonder dat daarvoor de toestemming van de gedaagde partij nodig is (artikel 129 Rv). Een intrekking van een vordering – zoals hier het geval is – is in beginsel op te vatten als een vermindering van eis tot nihil. Feiten of omstandigheden die meebrengen dat hierover in dit geval anders moet worden geoordeeld zijn niet gesteld of gebleken. Deze vermindering van de vordering tot nihil heeft tot gevolg dat geen verder processueel debat meer zal plaatsvinden over die vordering. Er zal dus alleen een beslissing worden gegeven over de proceskosten. Werkneemster heeft in haar akte gesteld dat zij werkgeefster voorafgaand aan de procedure meerdere keren heeft gevraagd om de juiste bruto-nettospecificaties, maar dat werkgeefster die specificaties pas op 25 november 2025 heeft verstrekt. Werkgeefster heeft dat verder niet meer betwist. Daarmee staat vast dat werkgeefster alle juiste bruto-nettospecificaties pas tijdens deze procedure alsnog aan werkneemster heeft verstrekt. Werkneemster heeft dus terecht de onderhavige procedure in

gang gezet. Daarom komen de proceskosten voor rekening van werkgeefster (artikel 237 Rv).

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:2569

**Zaaknummer:** 11891224 CV EXPL 25-20151

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

**Advocaten:** K. Hoesenie

**Wetsartikelen:** 129 Rv en 237 Rv

## RECHTSPRAAK

***Het ontslag op staande voet van de werknemer van Bunq wegens het bewust onjuist registreren van zijn werklocatie is rechtsgeldig, omdat dit een dringende reden oplevert die het vertrouwen onherstelbaar schaadt.****Feiten*

Werknemer werkte sinds 2024 bij Bunq. Hij is op 20 maart 2025 op staande voet ontslagen. Dit – kort gezegd – omdat hij volgens Bunq meerdere keren digitaal zijn status, de plaats waar hij zich zou bevinden, heeft ingesteld op ‘kantoor Rotterdam’, terwijl hij daar niet was.

Werknemer legt zich neer bij het ontslag en verzoekt om een billijke vergoeding, transitievergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging. Bunq vindt dat alle verzoeken van werknemer moeten worden afgewezen en vraagt zelf om een ‘gefixeerde’ schadevergoeding.

*Oordeel*

Werknemer krijgt geen billijke vergoeding. Die kan namelijk alleen worden toegekend als het ontslag niet geldig is en daar is in dit geval geen sprake van, want er is voldaan aan de voorwaarden voor een ontslag op staande voet. Er is een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het gaat erom dat Bunq haar vertrouwen in werknemer door zijn wijze van handelen is verloren. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer Bunq hiertoe voldoende aanleiding gegeven. Bunq is een bedrijf dat thuiswerken deels faciliteert en internationaal opereert. Zij geeft werknemers dus vrijheid, maar verwacht, en mag verwachten, anderzijds dat de werknemers daar correct en ook integer mee omgaan. Dit is essentieel voor deze wijze van bedrijfsvoering. De omstandigheid dat werknemer notabene op de afdeling ‘fraude’ werkte in combinatie met de ontbrekende of wisselende en weinig geloofwaardige verklaringen over zijn handelwijze en daarmee het gebrek aan openheid en zelfinzicht, maakt dat het handelen van werknemer voor Bunq onder de gegeven omstandigheden een dringende reden is. Bunq heeft niet te voortvarend gehandeld door werknemer op staande voet te ontslaan. Zij heeft werknemer ook nog eerst de kans gegeven om een vaststellingsovereenkomst te tekenen, maar werknemer heeft er zelf voor gekozen om dit niet te doen. Dat maakt in dit geval dat eventuele nadelige gevolgen van een ontslag op staande voet voor zijn eigen rekening en risico zijn. Dat Bunq mogelijk eerder dan op 13 maart al bekend was met het onjuist invullen door werknemer van de werklocatie maakt niet dat het ontslag op 20 maart niet onverwijld is gegeven. Bunq mocht/moest er rekening mee houden dat werknemer soms en per ongeluk de verkeerde status invulde. Bunq heeft werknemer in

ieder geval op 13 maart 'op heterdaad betrapt'. Zij heeft toen, zoals dat hoort, onderzoek gedaan en werknemer in de gelegenheid gesteld om uitleg te geven over de geconstateerde discrepantie van de status. Ook als Bunq op 13 maart direct heeft benoemd dat een ontslag dreigde, betekent dit niet dat het ontslag niet onverwijld is gegeven omdat er nadien nog onderzoek is gedaan met ook hoor- en wederhoor. Dit is juist zorgvuldig. Bunq hoeft geen transitievergoeding of vergoeding voor onregelmatige opzegging te betalen. Bunq heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding, omdat werknemer door opzet of schuld aan Bunq een dringende reden heeft gegeven voor het ontslag op staande voet.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 04-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:15747

**Zaaknummer:** 11709917 VZ VERZ 25-3580 en 11707291 VZ VERZ 25-3553

**Rechters:** W.P.M. Jurgens

**Advocaten:** N.M. Fakiri en J.L.R. Kenens

**Wetsartikelen:** 7:671 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster is tijdens bezorgen van bestellingen met bedrijfsauto van de weg geraakt en de sloot in gereden. Werkgever heeft zorgplicht geschonden; auto vertoonde gebreken. Werkneemster heeft recht op materiële en immateriële schadevergoeding.****Feiten*

Werkneemster is sinds 19 september 2025 in dienst bij werkgever als allrounder op basis van een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd, tot en met 18 april 2026. Op 2 november 2025 is werkneemster tijdens het bezorgen van bestellingen met de bedrijfsauto van de weg geraakt en in de sloot terechtgekomen. Op 3 november 2025 krijgt werkneemster van werkgever in de groepsapp een bericht dat hij de vestiging (tijdelijk) moet sluiten vanwege economische omstandigheden. Op 17 november 2025 meldt werkneemster zich per 2 november 2025 ziek, omdat zij lichamelijk en psychisch niet in staat is om te werken. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst op 3 november 2025 rechtsgeldig door werkgever is beëindigd en, als dat niet het geval is, of werkgever loon aan werkneemster verschuldigd is. Verder verzoekt werkneemster toekenning van een vergoeding voor materiële en immateriële schade.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Geen rechtsgeldige opzegging*

Vaststaat dat werkneemster niet met de opzegging heeft ingestemd, dat het UWV geen toestemming heeft verleend en dat de opzegging niet heeft plaatsgevonden in een proeftijd. Van een ontslag op staande voet is geen sprake. Nu evenmin sprake is van een van de in artikel 7:671 lid 1 sub d t/m h BW genoemde uitzonderingsgevallen, betekent dit dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst, zoals werkgever per whatsapp op 3 november 2025 heeft gedaan, niet rechtsgeldig is. De opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt vernietigd.

*Geen recht op loon vanaf 3 november 2025*

Tussen partijen is sprake van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 BW. Werkneemster beroept zich op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW. Zij heeft evenwel slechts zes weken gewerkt voor werkgever waardoor aan het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW geen werking toekomt. Daar komt bij dat er in de arbeidsovereenkomst een

bepaling is opgenomen inhoudende dat gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst geen verplichting tot loonbetaling bestaat als er niet wordt gewerkt. Een dergelijke bepaling kan ingevolge artikel 7:628 lid 5 BW worden overeengekomen. Op 3 november 2025 was de overeengekomen periode van zes maanden waarin geen loon verschuldigd is als er niet wordt gewerkt, nog niet verstreken. Er bestaat daarom, gelet op het voorgaande, vanaf 3 november 2025 geen loondoorbetalingsverplichting voor werkgever. Dat werkneemster ziek is (geworden) in de periode dat zij niet meer is opgeroepen, maakt in dit geval evenmin dat zij recht heeft op loon.

### *Schadevergoeding*

De kantonrechter overweegt dat werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat hij zijn (beperkte) zorgplicht is nagekomen. De auto waar werkneemster in reed, was een privéauto van de zwager van werkgever. Werkgever heeft niet onderbouwd dat de auto in goede staat verkeerde, bijvoorbeeld door aan te geven wanneer er voor het laatst onderhoud aan de auto was verricht. Werkneemster daarentegen stelt dat de auto gebreken vertoonde; de auto kon niet in de vijfde versnelling worden gezet, de koplampen vielen uit en de auto was volgens werkneemster aan het trekken. Na het ongeval heeft werkgever geen technisch onderzoek aan de auto verricht waarmee hij had kunnen aantonen dat de auto wel in orde was. De conclusie is dan ook dat ervan moet worden uitgegaan dat werkgever in zijn zorgplicht is tekortgeschoten. Werkneemster maakt terecht aanspraak op een materiële schadevergoeding van € 407 netto; haar airpods, tas en powerbank zijn bij het ongeval verloren gegaan. Ook heeft werkneemster recht op € 500 netto aan immateriële schadevergoeding; werkneemster heeft als gevolg van het ongeval meerdere fysiobehandelingen moeten ondergaan.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 23-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:1321

**Zaaknummer:** 12027473 \ ME VERZ 25-184 AW/1583

**Rechters:** J.M. van Wegen

**Advocaten:** H. den Besten

**Wetsartikelen:** 7:610b BW en 7:658 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet van ambtenaar wegens ongeoorloofd raadplegen van vertrouwelijke gegevens (BRP). Wel toekenning transitievergoeding.****Feiten*

Werkneemster is sinds 18 maart 2004 in dienst bij de gemeente, thans als senior medewerkster burgerzaken. In het kader van haar functie raadpleegt werkneemster met regelmaat de Basisregistratie Personen (hierna: BRP). Op de arbeidsovereenkomst is de cao Gemeenten van toepassing, alsook het personeelshandboek en de daarin opgenomen Gedragscode. Werkneemster heeft de ambtsbelofte afgelegd. Op 19 september 2024 is werkneemster ziek uitgevallen wegens werk- en niet-werkgerelateerde klachten. Op 16 oktober 2025 heeft de gemeente een verzoek tot inzage in persoonsgegevens ontvangen van een inwoner van de gemeente. Op 5 november 2025 is het inzageonderzoek afgerond. Uit dit inzageonderzoek is gebleken dat werkneemster in de periode tussen 15 augustus 2024 tot en met 13 mei 2025 meerdere niet functionele raadplegingen van de BRP heeft gedaan ten aanzien van de betreffende inwoner. Op 6 november 2025 zijn de resultaten van het onderzoek met werkneemster gedeeld. Vervolgens is werkneemster diezelfde dag op staande voet ontslagen. De inwoner wier gegevens zijn ingezien door werkneemster is de nieuwe vriendin van haar ex-man. Ook de gegevens van de moeder van de nieuwe vriendin van de ex-man heeft werkneemster in de BPR geraadpleegd. Werkneemster komt door middel van onderhavige procedure op tegen het gegeven ontslag op staande voet en verzoekt primair om vernietiging van het ontslag op staande voet.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft de gemeente voldoende onderbouwd dat zij voortvarend heeft gehandeld. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de gemeente toegelicht dat zij procedureregels heeft aan de hand waarvan zij een inzageverzoek behandelt. Het onderzoek is op 5 november 2025 afgerond en het resultaat daarvan teruggekoppeld aan de manager (zodat toen pas de dringende reden bekend was bij de tot ontslag bevoegde persoon), waarna de gemeente op 6 november 2025 is overgegaan tot het horen van werkneemster en het geven van het ontslag op staande voet. Hoewel de kantonrechter – en samen met de kantonrechter ook de gemeente – begrip heeft voor de (emotioneel) lastige periode waar werkneemster doorgegaan is gegaan vanwege privéomstandigheden en waardoor

zij psychisch in de war was, rijmt dat niet met haar verklaring dat zij graag aan het werk was vanwege de afleiding die het werk bracht. Werkneemster was dus niet zodanig beperkt door haar psychische klachten dat zij niet kon werken (met uitzondering van de periode toen zij ziekgemeld was). Voor zover de psychische problematiek de niet functionele inzage in het BRP disculpeert, geldt dat in ieder geval niet voor de periode na maart 2025 waarin werkneemster wél nog een keer het BRP niet functioneel heeft geraadpleegd (te weten in mei 2025). Ook het verweer dat de sanctie van een ontslag op staande voet niet als zodanig vooraf aan werkneemster is kenbaar gemaakt, baat haar niet. Anders dan bij zogenoemde 'bagatelzaken' geldt in dit geval geen verplichting voor de gemeente om vooraf de mogelijkheid van een ontslag op staande voet als sanctie te communiceren. Het zonder functionele redenen inzien van BRP-gegevens – en daarmee misbruik maken van een ambtsbevoegdheid – is immers een grote inbreuk op de integriteit die van een ambtenaar van de burgerlijke stand mag worden verwacht. Dat levert een ernstig plichtsverzuim op en is daarmee geen relatief klein vergrijp. Bovendien is ter zitting gebleken dat werkneemster wist dat het haar niet was toegestaan om zonder functionele redenen het BRP te raadplegen en spreekt de Gedragscode over een disciplinaire maatregel bij schending van goed ambtenaarschap. Daarbij is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster wist, althans behoorde te weten, dat het zonder functionele redenen inzien van het BRP een schending van goed ambtenaarschap is. Verder volgt de kantonrechter werkneemster evenmin in haar stelling dat de gemeente een inconsistent beleid voert. Ten slotte heeft werkneemster nog gesteld dat de gemeente haar zorgplicht heeft geschonden, maar dat blijkt nergens uit. Met het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat het zonder functionele redenen/doelbepaling inzien van gegevens in het BRP door werkneemster, een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert.

### *Transitievergoeding*

Hoewel de psychische toestand waarin werkneemster verkeerde haar gedrag niet goedkeurt, verklaart het dat wel. Ook voor de raadpleging in mei 2025. De gegevens die zij heeft opgezocht staan namelijk in zeer nauw verband met het persoonlijk leed dat zij heeft geleden en de psychische klachten die zij heeft gehad. Werkneemster heeft meermaals dezelfde gegevens opgevraagd, te weten de gegevens van de inwoner en haar moeder. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster desgevraagd toegelicht niets met de opgezochte gegevens van de inwoner (noch die van haar moeder) te hebben gedaan. Ze begrijpt ook niet waarom ze meermaals dezelfde gegevens heeft opzocht. Dat neemt niet weg de verwijtbaarheid van de gedraging van werkneemster – zij had namelijk beter moeten weten – maar de kantonrechter is van oordeel dat – gelet op de omstandigheden waaronder werkneemster de verwijtbare handelingen verrichtte – niet sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. De gemeente wordt dus veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. Die bedraagt € 37.198,61 (bruto).

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 01-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2026:2060

**Zaaknummer:** 12033562 \ EJ VERZ 25-585

**Rechters:** A. Wijsman-van Veen

**Advocaten:** M.S. Bugter en M.J. Hofste

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

## RECHTSPRAAK

***De dienstverlening van werkgeefster, die zelf geen fysieke bouwactiviteiten verricht, is onmiskenbaar aan te merken als dienstverlening op het gebied van het uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten in de zin van de werkingssfeer van de cao Bouw.****Feiten*

X is onderdeel van Y-groep, waartoe ook Z-B.V. behoort. Z-B.V. valt onder de werkingssfeer van de cao Bouw. In het Handelsregister zijn de activiteiten van X omschreven als "Projectontwikkeling". Het hof heeft geoordeeld dat de formulering die in de bouwregelingen ter aanduiding van de werkingssfeer wordt gebruikt zodanig moet zijn dat het voor een gemiddelde werkgever bij lezing daarvan duidelijk is, of naar objectieve maatstaven redelijkerwijs moet zijn, dat zijn bedrijfsactiviteiten vallen onder de werkingssfeer daarvan, en dat de tekst van de bouwregelingen daar niet aan voldoet. In cassatie hebben de Bouwfondsen onder meer geklaagd dat van een onjuiste rechtsopvatting getuigt het oordeel van het hof dat de omstandigheid dat getwist kan worden over de juiste lezing van een werkingssfeerbepaling al voldoende is om te oordelen dat die bepaling niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen van duidelijkheid, zodat X om die reden niet onder de werkingssfeerbepaling van de bouwregelingen valt. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat de onduidelijke werkingssfeerbepaling onvoldoende is om te oordelen dat de onderneming niet onder de werkingssfeer valt. Het hof heeft miskend dat de uitleg conform de cao-norm ook moet plaatsvinden als bewoordingen waarmee de werkingssfeer is omschreven onduidelijk zijn. Er moet onder meer acht worden geslagen op de elders in de desbetreffende regeling gebruikte bewoordingen, op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden, op eventuele eerdere of latere versies van de regeling en op de eventuele schriftelijke toelichting bij de regeling. Het hof heeft de zaak doorverwezen naar het hof.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat op de bouwfondsen de stelplicht en de bewijslast rusten van de feiten waaruit volgt dat de activiteiten van werkgeefster onder de werkingssfeerbepalingen van het Verplichtstellingsbesluit vallen. De omstandigheid dat werkgeefster een verklaring voor recht vordert dat dit niet het geval is, maakt dit niet anders. Bij de uitleg van de werkingssfeerbepaling conform de cao-norm is doorslaggevend of het bedrijf van werkgeefster gericht is op dienstverlening voor of aan derden op het gebied van het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten. Vast staat dat

werkgeefster zelf geen fysieke bouwactiviteiten verricht maar dat betekent, anders dan werkgeefster lijkt te betogen, niet dat de werkingssfeerbepaling niet op haar van toepassing is. Uit de conclusie van de A-G volgt immers dat werkgeefster ook onder de werkingssfeerbepaling in het Verplichtstellingsbesluit valt als zij zelf niet produceert maar wél diensten verleent. Het hof is van oordeel dat de activiteiten van werkgeefster ten doel hebben, of gericht zijn op, de totstandkoming en oplevering van een bouwwerk aan haar klanten: zij is de regisseur van het bouwproces door deze bouwers en houdt daarop toezicht. Het door werkgeefster begeleide bouwproces leidt uiteindelijk tot de oplevering van een bouwwerk; dit proces is onmiskenbaar aan te merken als dienstverlening op het gebied van het uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten. De activiteiten van werkgeefster zijn niet los van elkaar te zien, juist omdat zij een totaalconcept aanbiedt. Werkgeefster heeft zich op het standpunt gesteld dat de in het Verplichtstellingsbesluit bedoelde dienstverlening beperkt is tot dienstverlening op de bouwplaats, door de bouwer elders verricht voorbereidingswerk voor dienstverlening op de bouwplaats en machineverhuur. Het hof onderschrijft die visie niet. De slotsom is dat de grieven van werkgeefster met als strekking dat haar bedrijfsactiviteiten niet onder de werkingssfeerbepaling van het Verplichtstellingsbesluit en de Bouwcao's vallen, falen. Het vonnis van de kantonrechter zal in zoverre worden bekrachtigd. Het betoog van werkgeefster dat zij geen premie verschuldigd is over de periode vóór 2020, baseert werkgeefster op bereikte overeenstemming, althans afstand van recht, althans rechtsverwerking, althans de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid. In voormelde correspondentie ligt naar het oordeel van het hof geen aanbod van de bouwfondsen besloten om af te zien van de inning van over de periode vóór 2020 verschuldigde premies. De vordering van de bouwfondsen strekkende tot betaling van € 138.306,99 wordt toegewezen. De wettelijke handelsrente over de vordering van Bpf Bouw is toewijsbaar als gevorderd. Voor wat betreft de vorderingen van het Opleidingsfonds en van het Aanvullingsfonds is de wettelijke rente, het mindere ten opzichte van de wettelijke handelsrente, toewijsbaar. Ten aanzien van de buitengerechtigde incassokosten betoogt werkgeefster dat niet voldaan is aan de dubbele redelijkheidstoets. Zij bestrijdt dat de gevorderde kosten redelijkerwijze noodzakelijk waren en dat de omvang redelijk is. Zij wijst in dat verband op de proceshouding van Bpf Bouw, de weigering om inhoudelijk op argumenten van werkgeefster te reageren en het ontbreken van een specificatie van de kosten. Volgens Bpf Bouw hebben de buitengerechtigde incassokosten meer het karakter van een boete maar zij heeft dat niet toegelicht. Daarmee heeft zij het verweer van werkgeefster onvoldoende bestreden. De buitengerechtigde incassokosten zullen worden afgewezen. Het hof zal werkgeefster als de in het ongelijk gestelde partij veroordelen in de proceskosten van de procedure in hoger beroep bij het Hof Amsterdam en, na verwijzing door de Hoge Raad naar dit hof, in de kosten van het principaal hoger beroep, met nakosten en wettelijke rente. Als de grotendeels in het ongelijk gestelde partij zal werkgeefster eveneens worden veroordeeld in de kosten van het incidenteel hoger beroep.

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 31-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:494

**Zaaknummer:** 200.346.177/01

**Rechters:** M.T. Nijhuis, mr. R.A. van Coevorden en A.C.M. Kuypers

**Advocaten:** Prof. mr. drs. M. Heemskerk en E. Lutjens

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Kantonrechter Haarlem onbevoegd in arbeidsconflict en verwijst zaak naar rechtbank Amsterdam.****Feiten*

Werknemer heeft bij de kantonrechter te Haarlem (rechtbank Noord-Holland) een verzoek ingediend in verband met het einde van zijn arbeidsovereenkomst met Royal FloraHolland. Het gaat om een verzoek als bedoeld in titel 10, afdeling 9 van Boek 7 BW (geschillen over het einde van een arbeidsovereenkomst). Royal FloraHolland is gevestigd in Aalsmeer en werknemer verrichtte zijn werkzaamheden gewoonlijk in Aalsmeer. Aalsmeer valt in het arrondissement van de rechtbank Amsterdam en niet in dat van de rechtbank Noord-Holland. De kantonrechter dient ambtshalve te beoordelen of zij relatief bevoegd is om van het geschil kennis te nemen. Op grond van artikel 7:686a lid 9 BW moeten verzoeken over het einde van een arbeidsovereenkomst worden ingediend bij de kantonrechter die volgens artikelen 99 en 100 Rv bevoegd is: in beginsel de rechter van de woonplaats (zetel) van de gedaagde (hier: Royal FloraHolland) of van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt of laatstelijk werd verricht. Omdat Aalsmeer zowel de vestigingsplaats van Royal FloraHolland is als de plaats waar werknemer werkte, is in beginsel de kantonrechter van de rechtbank Amsterdam bevoegd. De inhoudelijke verzoeken en eventuele verweren van partijen komen daardoor in deze beslissing niet aan bod. Eerst wordt uitsluitend de bevoegdheid beoordeeld.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat Royal FloraHolland in Aalsmeer is gevestigd en dat werknemer daar gewoonlijk zijn arbeid verrichtte. Aalsmeer behoort tot het arrondissement van de rechtbank Amsterdam. Nu artikel 7:686a lid 9 BW verwijst naar de algemene bevoegdheidsregels van de artikelen 99 en 100 Rv, concludeert de kantonrechter dat niet zij, maar de kantonrechter van de rechtbank Amsterdam relatief bevoegd is om van het verzoek kennis te nemen. De kantonrechter te Haarlem verklaart zich onbevoegd om van de zaak kennis te nemen en verwijst de zaak, in de stand waarin deze zich bevindt, naar de kantonrechter van de rechtbank Amsterdam, zittingsplaats Amsterdam.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2732

**Zaaknummer:** 12136879 \ AO VERZ 26-34

**Rechters:** E. Jochem

**Wetsartikelen:** 99 Rv en 100 Rv

## RECHTSPRAAK

***Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet wegens ontbreken van dringende reden. Werkneemster heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld wegens langdurig onvoldoende contact, bereikbaarheid en niet doorgeven van actuele contactgegevens.****Feiten*

Werkneemster is op 20 mei 2021 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een oproepcontract. Op 30 april 2025 heeft zij zich ziekgemeld in verband met een zedendelict waarvan zij slachtoffer is. Na haar ziekmelding was zij enkele dagen niet bereikbaar. Op 13 en 15 mei 2025 heeft werkneemster telefonisch contact gehad met een re-integratieadviseur van ArboNed. Afgesproken werd dat er tweewekelijks contact zou zijn en dat zij op 8 juli 2025 een afspraak zou hebben met de bedrijfsarts. In de periode daarna kregen ArboNed en haar manager geen contact meer met haar, zij verbleef niet meer op haar eigen adres. Op 4 juli 2025 liet werkneemster via WhatsApp weten zich niet in staat te achten tot telefonisch contact met de bedrijfsarts. De HR-manager reageerde dat contact met de bedrijfsarts een minimaal vereiste blijft. Op 7 juli 2025 werd haar loonopschorting in het vooruitzicht gesteld indien zij geen gehoor zou geven aan de afspraak met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kon haar op 8 juli 2025 niet bereiken. Op 9 juli 2025 meldde werkneemster dat haar telefoon zo was ingesteld dat twee keer achter elkaar bellen nodig was. Op 10 juli 2025 had zij contact met ArboNed. Op 21 juli 2025 werd aangekondigd dat het salaris op 25 juli 2025 zou worden betaald, hetgeen is gebeurd. Werkneemster kwam een afspraak op 4 augustus 2025 om contact op te nemen met ArboNed niet na en was niet bereikbaar. Op 8 augustus 2025 werd de loonbetaling opgeschort totdat werkneemster contact met ArboNed zou hebben opgenomen. Op 18 augustus 2025 bezocht werkneemster de winkel van werkgeefster en gaf aan bereikbaar te zijn via haar ex-vriend, die bij werkgeefster werkte, die via WhatsApp haar moeder kon bereiken. Zij woonde inmiddels bij haar ouders en zou niet terugkeren naar haar oude adres. Op 21 augustus 2025 werd medegedeeld dat deze communicatieroute niet werkbaar was en werd de loonbetaling stopgezet en gevraagd om actuele contactgegevens. Op 28 augustus 2025 volgde ontslag op staande voet. Op 8 september 2025 ontving werkneemster de brieven van augustus tijdens een winkelbezoek.

Werkneemster verzoekt vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst en betaling van loon vanaf 1 augustus 2025 met wettelijke verhoging en rente. Subsidiar verzoekt zij toekenning van een transitievergoeding, met proceskostenveroordeling. Zij stelt dat er geen dringende reden voor ontslag bestaat en dat zij de brieven van 8, 21 en 28 augustus 2025 pas op

8 september 2025 heeft ontvangen. Voor de loonvordering gaat zij uit van gemiddeld 33,45 arbeidsuren per maand in het tweede dienstjaar, omdat er geen schriftelijk aanbod voor een vaste arbeidsomvang zou zijn gedaan. Werkgeefster verzoekt afwijzing van de verzoeken en stelt dat werkneemster rechtsgeldig is ontslagen. Subsidiair verzoekt zij ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder vergoedingen.

### *Oordeel*

#### *Ontslag op staande voet*

De kantonrechter oordeelt dat het door werkgeefster gestelde controlevoorschrift – het nakomen van afspraken met de arbodienst en bedrijfsarts – een redelijk controlevoorschrift bij ziekteverzuim is en voldoende kenbaar is gemaakt. Werkneemster heeft dit voorschrift onvoldoende nageleefd door niet op 8 juli 2025 maar pas op 10 juli 2025 contact te hebben met de arbodienst en vervolgens op 4 augustus 2025 en daarna in het geheel geen contact meer te hebben gehad. Werkgeefster mocht loonopschorting in het vooruitzicht stellen en op 8 augustus 2025 ook daadwerkelijk het loon opschorten. Het staat echter niet vast dat werkneemster deze maatregel tijdig heeft ontvangen. Ook de latere loonstop is niet passend, omdat niet is afgewacht of de maatregelen effect zouden hebben. Daarnaast was de door werkneemster voorgestelde communicatieroute via haar ex-partner en moeder niet werkbaar, maar had werkgeefster wel moeten proberen deze route eenmalig te gebruiken of nadere gegevens moeten afwachten. Onder deze omstandigheden bestond op 28 augustus 2025 geen dringende reden voor ontslag. Het ontslag op staande voet wordt daarom vernietigd.

### *E-grond*

De kantonrechter oordeelt vervolgens dat het handelen en nalaten van werkneemster ernstig verwijtbaar is. Zij heeft gedurende vier maanden onvoldoende contact gehouden met werkgeefster en de arbodienst, was slecht bereikbaar en heeft nagelaten steeds actuele contactgegevens (telefoon, e-mail of adres) door te geven. Niet is gebleken dat dit door ziekte of omstandigheden niet van haar kon worden verlangd. Hoewel er sprake is van arbeidsongeschiktheid en een opzegverbod, staat dit ontbinding niet in de weg omdat het verzoek geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid zelf, maar met het niet naleven van controlevoorschriften. Het ontbindingsverzoek van werkgeefster wordt toegewezen op de e-grond. Herplaatsing ligt niet in de rede.

### *Loon en overige beslissingen*

Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd, bestaat recht op doorbetaling van loon tot de datum van ontbinding. De loonopschorting en loonstop per augustus 2025 worden niet volledig gevolgd, onder meer omdat niet vaststaat dat werkneemster de brieven tijdig heeft ontvangen en niet is gebleken dat eerst het effect van de maatregelen is afgewacht. Bij de loonberekening wordt uitgegaan van het gemiddelde van 14 gewerkte uren per maand (gemiddelde van de laatste drie maanden voor ziekmelding). Het standpunt van werkneemster om uit te gaan van het gunstigste jaar wordt verworpen. De wettelijke rente

wordt toegewezen. Partijen dragen ieder hun eigen proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 15-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:27790

**Zaaknummer:** 11938399 RP VERZ 25-50875

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

**Advocaten:** O.J. Praamstra en N.M. Wolters

**Wetsartikelen:** 7:628a lid 5 BW, 7:677 BW, 7:671b lid 5 BW, 7:629a BW, 7:669 BW, 7:673 lid 7 BW en 7:671b lid 9 BW

## RECHTSPRAAK

***Er is geen sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging door werknemer, zodat de arbeidsovereenkomst onregelmatig door werkgever is beëindigd, maar werknemer berust in beëindiging. Voornemen gelasten deskundigenbericht.***

*Feiten*

Werknemer is op 6 februari 2024 in dienst getreden bij werkgever in de functie van chauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Beroepsgoederenvervoer TLN (hierna te noemen: de cao) van toepassing. Werknemer heeft op 11 september 2025 een schriftelijke waarschuwing ontvangen vanwege een incident waarbij hij met de bedrijfsauto schade heeft gereden door roekeloos rijgedrag. Op 23 september 2025 heeft werknemer opnieuw een schriftelijke waarschuwing ontvangen vanwege zeer gevaarlijk rijgedrag. Op 27 september 2025 heeft werknemer per e-mail wederom een schriftelijke waarschuwing van werkgever gekregen die ziet op het beledigen en uitschelden van zijn leidinggevende. Sinds 24 september 2025 is werknemer op non-actief gesteld zonder doorbetaling van loon. Op 29 september 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende. Op 29 september 2025 heeft werknemer schriftelijk bezwaar gemaakt tegen de op non-actiefstelling. Op 30 september 2025 heeft werkgever hierop gereageerd per e-mail waarin hij heeft aangegeven de feiten opnieuw te hebben gewogen en dat hij heeft vastgesteld dat de waarschuwing voor ernstig verwijtbaar gedrag wordt gehandhaafd. Door werknemer zijn eigen, uitdrukkelijke mededeling dat hij niet meer komt werken en door zijn ongeoorloofde afwezigheid, beschouwt werkgever de arbeidsovereenkomst per 29 september 2025 als beëindigd op initiatief van de werknemer. Nadien heeft werkgever een eindafrekening opgesteld. Op de loonstrook van september 2025 staat vermeld: “datum uit dienst: 29 september 2025”. Werknemer verzoekt aan hem het loon te betalen gedurende de opzegtermijn, de transitievergoeding, de billijke vergoeding en het achterstallige salaris.

*Oordeel*

Het gaat in deze zaak om de vraag of werkgever of werknemer het initiatief heeft genomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Aan werkgever moet worden toegegeven dat werknemer zowel op 24 september 2025 als op 29 september 2025 te kennen heeft gegeven dat hij werkgever verlaat, zo volgt uit de door werkgever overgelegde vertalingen van het WhatsApp-gesprek van 24 september 2025 en transcriptie van het telefoongesprek op 29 september 2025. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer, mede gelet op de door hem gestelde context waarin de (WhatsApp-)gesprekken op 24 september 2025 en 29

september 2025 hebben plaatsgevonden, met voornoemde uitlatingen niet duidelijk en ondubbelzinnig heeft verklaard zijn dienstverband met werkgever te willen opzeggen. De kantonrechter stelt allereerst vast dat werknemer niet expliciet heeft gezegd vanaf welke datum hij ontslag wenst te nemen. Hij geeft enkel aan vakantie te willen opnemen en daarna 'te zullen stoppen' of 'een andere baan te zullen zoeken'. Van een expliciete opzegging van de arbeidsovereenkomst met ingang van 29 september 2025 is de kantonrechter in ieder geval niet gebleken. Onder deze omstandigheden had het bovendien op de weg van werkgever gelegen om op 29 september 2025 te verifiëren of werknemer daadwerkelijk de bedoeling had de arbeidsovereenkomst op te zeggen c.q. ontslag te nemen. Aangezien als onweersproken vaststaat dat werknemer op 29 september 2025 voor onbepaalde tijd in dienst was en werkgever geen toestemming van het UWV heeft verkregen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, is er sprake van een onregelmatige opzegging. Maar de arbeidsovereenkomst is toch met ingang van 29 september 2025 geëindigd omdat werknemer in de opzegging van werkgever heeft berust. Werknemer maakt echter aanspraak op een billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding vanwege onregelmatig ontslag. Aangezien werknemer persisteert in zijn ontkenning dat de aanwezige handtekeningen op documenten van hem afkomstig zijn en deze van belang zijn voor zowel de beoordeling van de verzoeken tot toekenning van de vergoedingen tot betaling van achterstallig loon (waaronder de overuren) als de daarmee samenhangende verzoeken, acht de kantonrechter het voor zijn beslissing nodig daarover een deskundigenbericht in te winnen. Een beroep op de klachtplicht door werkgever wordt toegewezen. De rechten van werknemer om achterstallig loon en vakantiegeld alsmede uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen te vorderen, zijn vervallen.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 23-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2026:2055

**Zaaknummer:** 11993305 \ EJ VERZ 25-542

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

**Advocaten:** M. Voogt en F. Günes

**Wetsartikelen:** 6:89 BW

## RECHTSPRAAK

***Mediationtraject wordt beëindigd nadat werkgeefster weigerde dat werknemer zich liet bijstaan door een (ex-)advocaat-medewerker. Werkgeefster heeft ten onrechte een loonstop opgelegd aan werknemer op grond van artikel 7:628 BW.****Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2023 in dienst getreden bij Legalitas B.V. Op 30 juni 2025 vraagt Legalitas het UWV om toestemming om de arbeidsovereenkomst te beëindigen op grond van bedrijfseconomische dan wel bedrijfsorganisatorische redenen. Bij brief van 7 juli 2025 wordt werknemer op de hoogte gesteld van verval van zijn functie met toezending van een vaststellingsovereenkomst. Op diezelfde dag meldt werknemer zich ziek. De bedrijfsarts constateert dat er sprake is van een conflict dat werknemer belemmert in het participeren in het arbeidsproces en dat er geen medische gronden voor arbeidsongeschiktheid zijn. Op advies van de bedrijfsarts wordt schakelt Legalitas een mediator in. Bij deze mediation wil werknemer zich laten bijstaan door een advocaat die ook werkzaam was bij Legalitas. Legalitas heeft hiertegen haar bezwaar geuit, omdat met deze advocaat eveneens vrij recent een arbeidsconflict is ontstaan. Volgens Legalitas zou de onafhankelijkheid van deze advocaat in dit geschil in het gedrang komen. De deken oordeelt uiteindelijk dat zij geen signalen ziet die bevestigen dat deze advocaat onvoldoende professionele distantie in acht neemt. De mediator beëindigt uiteindelijk het mediationtraject. Op 3 en 5 oktober 2025 deelt Legalitas aan werknemer in persoon mee dat het loon per 1 oktober 2025 is gestopt, omdat werknemer niet bereid is medewerking te verlenen aan mediation en hij niet verschenen is op een gesprek. Het UWV heeft op 5 december 2025 toestemming verleend de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Met inachtneming van de opzegtermijn heeft Legalitas de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 februari 2026. In onderhavige procedure vordert werknemer veroordeling van Legalitas om aan hem zijn reguliere salaris vanaf 1 oktober 2025 te voldoen, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Hij stelt zich daarbij op het standpunt dat Legalitas ten onrechte een loonstop heeft opgelegd.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Kern van het geschil is of Legalitas gehouden is het loon van werknemer vanaf 1 oktober 2025 op grond van artikel 7:628 BW door te betalen. De wet bepaalt dat de werkgever verplicht is het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen als de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor

rekening van de werknemer behoort te komen. In het *Mak/SGBO*-arrest heeft de Hoge Raad geoordeeld dat voor een succesvol beroep op loonaanspraak (onder meer) vereist is dat in beginsel alle medewerking wordt verleend aan inspanningen die erop gericht zijn de oorzaken daarvan weg te nemen. Het standpunt van Legalitas dat werknemer geweigerd heeft zijn werk of ander werk te hervatten en geen medewerking heeft verleend aan het door Legalitas ingezette mediationtraject gaat naar het oordeel van de kantonrechter niet op. Werknemer heeft herhaaldelijk aangegeven mee te willen werken aan het mediationtraject. Daartoe heeft zijn advocaat de geheimhoudingsverklaring getekend. Legalitas heeft ten onrechte de bijstand van deze advocaat bij het mediationtraject geblokkeerd en zich tevens niet bereid getoond de lopende procedure bij het UWV tijdelijk op te schorten, waarop de mediator het mediationtraject heeft beëindigd. Dat animositeit tussen de advocaat en Legalitas is ontstaan vanwege een eerder arbeidsconflict tussen de advocaat, als voormalig werknemer van Legalitas, en Legalitas. Dat behartiging van de belangen van werknemer door deze advocaat bij Legalitas weerstand oproept, is begrijpelijk. Dat geeft Legalitas echter nog niet het recht de advocaat in onderhavige zaak volledig te negeren. Het is immers werknemer die ervoor gekozen heeft zich te laten bijstaan door de advocaat in het arbeidsconflict en dat staat hem vrij. De kantonrechter is het met de deken van de orde van advocaten eens. Legalitas heeft ten onrechte het conflict met de advocaat onderdeel laten uitmaken van deze procedure en is dat blijven doen. Van Legalitas had een professionelere houding verwacht mogen worden. Dat het mediationtraject uiteindelijk niet van de grond is gekomen komt voor rekening en risico van Legalitas. Dat werknemer niet is overgegaan tot hervatting van zijn werkzaamheden is hem eveneens niet aan te rekenen, omdat enerzijds vast is komen te staan dat werknemer de bedongen arbeid vooralsnog niet kon verrichten vanwege het arbeidsconflict en anderzijds Legalitas ook onduidelijkheid heeft laten bestaan welke werkzaamheden werknemer dan zou moeten verrichten. Legalitas heeft zich immers op het standpunt gesteld dat de functie van werknemer was komen te vervallen (procedure bij het UWV) en vervolgens niet aangegeven welke werkzaamheden werknemer wel zou kunnen uitvoeren. Dat betekent dat de hoofdregel van artikel 7:628 BW van toepassing is, zodat Legalitas verplicht is het loon door te betalen. Legalitas heeft ten onrechte een loonstop opgelegd. De kantonrechter veroordeelt Legalitas om aan werknemer het (achterstallig) loon te betalen over de periode van 1 oktober 2025 tot 1 februari 2026, vermeerderd met de (gematigde) wettelijke verhoging van 25% en de wettelijke rente.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:1230

**Zaaknummer:** 11969700 MV EXPL 25-188 BmR/842

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** B. Cornelissen en M.A.M. Lem

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

***Privéconflict tussen werknemer en de fiscus. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van de Belastingdienst als werkgever. Ook geen sprake van een psychische beroepsziekte op grond van de cao Rijk.****Feiten*

Werknemer is van 1 september 1980 tot en met 31 december 2024 in dienst geweest bij de Staat der Nederlanden, meer in het bijzonder de Belastingdienst (hierna: de Belastingdienst). Op de arbeidsovereenkomst was de cao Rijk van toepassing. Op 29 november 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld. Er speelde op dat moment een privéconflict tussen de vrouw van werknemer en de fiscus, wat uiteindelijk ook heeft geleid tot een arbeidsconflict. De bedrijfsarts rapporteert dat de juridische processen waarin werknemer door dit privéconflict verwickeld is (tot cassatie aan toe) zodanige impact op het persoonlijk en structureel functioneren van werknemer hebben dat enige vorm van structurele arbeid niet op te brengen is (naar eigen zeggen van werknemer). In een brief van 2 december 2022 maakt werknemer aanspraak op 100% loondoorbetaling in het tweede ziektejaar op basis van artikel 8.2 van de cao Rijk omdat hij een beroepsziekte heeft in psychiatrische zin. Zowel de bedrijfsarts als het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB) oordeelt dat er geen sprake is van een beroepsziekte bij werknemer. Uit coudance en onder voorwaarden is in juli 2023 besloten dat alsnog 100% van het loon van werknemer wordt doorbetaald in het tweede ziektejaar. Op 9 augustus 2023 oordeelt de bedrijfsarts – in tegenstelling tot de eerdere oordelen – dat er wel sprake is van een beroepsziekte als gevolg van psychische overbelasting. De Belastingdienst heeft werknemer vervolgens gevraagd mee te werken aan aanvullend onderzoek, omdat zij de verstrekte onderbouwing van de psychische beroepsziekte te kort vond schieten. Omdat werknemer hieraan weigerde medewerking te verlenen, ontving hij vanaf 29 november 2023 geen aanvulling tot 100% meer. Op 18 september 2024 heeft de Belastingdienst de arbeidsovereenkomst van werknemer met toestemming van het UWV opgezegd tegen 1 januari 2025 wegens duurzame en langdurige arbeidsongeschiktheid. In eerste aanleg maakte werknemer aanspraak op onder meer een billijke vergoeding van € 100.000 omdat de opzeggingsgrond volgens hem het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de Belastingdienst. Ook verzocht werknemer op basis van de toepasselijke cao Rijk om een aanvulling tot 100% van zijn loon of latere WIA-uitkering tot maximaal zijn AOW-leeftijd, omdat hij lijdt aan een beroepsziekte. De kantonrechter heeft alle verzoeken van werknemer afgewezen. De bedoeling van het hoger beroep van werknemer is dat de afgewezen verzoeken alsnog worden toegewezen.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Billijke vergoeding?*

De opzegging is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten door de Belastingdienst. Werknemer voert voor zijn stelling dat de Belastingdienst ernstig verwijtbaar heeft gehandeld aan dat zij (1) ten onrechte geen integriteitsonderzoek heeft laten uitvoeren en (2) zij haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft geschonden. Beide argumenten gaan volgens het hof niet op. Volgens werknemer had de Belastingdienst als zijn werkgever onderzoek moeten instellen naar zijn integriteit waardoor, zoals hij in april 2021 aan zijn toenmalige teamleider schreef, de fiscus zijn standpunt bij de belastingrechter wellicht had herzien. De Belastingdienst heeft als werkgever echter geen rol in de fiscale zaken van werknemer en er bestaat een strikte scheiding (en geheimhouding) tussen deze twee entiteiten. Het hof stelt voorop dat het initiatief tot het opheffen van de fiscale geheimhouding in geval van een vermoeden van een ernstige integriteitsschending bij de fiscus ligt, en niet bij de Belastingdienst als werkgever. In dit geval heeft de betrokken inspecteur kennelijk geoordeeld dat er geen sprake is van een vermoeden van een ernstige integriteitsschending, gelet op het uitblijven van een melding aan de Belastingdienst als werkgever. Niet valt dan ook in te zien op welke grond de Belastingdienst als werkgever van werknemer desalniettemin zelfstandig een integriteitsonderzoek op had moeten starten. Zeker niet nu werknemer aan zijn werkgever maar zeer beperkte informatie over de kwestie gaf. Het hof constateert dat werknemer en de Belastingdienst als zijn werkgever een verschillende perceptie hadden van de ernst van het meningsverschil tussen de Inspecteur en werknemer met betrekking tot de privéaangifte van de partner van werknemer. De Belastingdienst heeft het meningsverschil in de gegeven omstandigheden echter als een privékwestie van werknemer kunnen en moeten beschouwen. Uit niets blijkt dat werknemer reden had om te betwijfelen of zijn werkgever hem integer vond. Hij heeft die vraag ook niet voorgelegd aan zijn leidinggevende. Het nalaten van een integriteitsonderzoek door de werkgever is dus niet verwijtbaar, laat staan ernstig verwijtbaar. Om diezelfde reden is er ook geen reden voor een publieke rehabilitatie, zoals werknemer ook heeft gevorderd. Voor de stelling dat de Belastingdienst haar re-integratieverplichtingen heeft geschonden heeft werknemer gewezen op een tussenuitspraak in de procedure tegen het UWV waarin staat dat er mogelijk re-integratiekansen zijn gemist. De kantonrechter heeft volgens het hof terecht vooropgesteld dat het toetsingskader voor het UWV voor de vraag of de werkgever zich voldoende heeft ingespannen voor re-integratie een andere is dan het beoordelingskader in de Wwz bij de vraag of de werkgever zijn re-integratieverplichtingen ernstig verwijtbaar heeft veronachtzaamd, waarbij de lat hoger ligt. Het hof constateert dat de werkgever sinds mei 2023 geen inspanningen heeft verricht voor re-integratie in het tweede spoor en dat was overeenkomstig de wens van werknemer. Hij heeft ook geen deskundigenoordeel gevraagd over de vraag of zijn werkgever wel voldoende aan re-integratie had gedaan. Het is het hof niet duidelijk geworden welk terecht verwijt aan het adres van de werkgever belemmerend zou geweest voor het herstel van werknemer en kwalificeert als ernstig verwijt. Daarmee is niet gebleken dat de opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de

werkgever. Voor een billijke vergoeding is dus geen aanleiding.

#### *Aanvullende uitkering?*

Daarnaast oordeelt het hof dat er ook geen recht bestaat op een aanvullende uitkering krachtens de cao. Volgens de kantonrechter is de definitie van beroepsziekte voor psychische beroepsziekten nader uitgewerkt in vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep. Op grond van bedoelde vaste rechtspraak moet sprake zijn van factoren die objectief gezien een buitensporig karakter dragen in verhouding tot het werk of de werkomstandigheden (het buitensporigheidsvereiste). Met een meer dan gemiddelde, individuele gevoeligheid van de betrokken ambtenaar voor bepaalde werkomstandigheden wordt geen rekening gehouden. Pas nadat is vastgesteld dat aan het buitensporigheidsvereiste is voldaan, komt de vraag aan de orde of tussen die werkomstandigheden en de ontstane psychische arbeidsongeschiktheid een oorzakelijk verband aanwezig is. Het (nieuwe) verwijt van werknemer dat hij geen nazorg heeft gekregen nadat hij gelijk kreeg in het fiscale geschil is zonder nadere toelichting, die is uitgebleven, objectief gezien onvoldoende ter onderbouwing van de vereiste buitensporigheid. De conclusie is dat werknemer geen recht heeft op de cao-aanvulling.

#### *Klokkenluider?*

Tot slot stelt werknemer dat dat hij klokkenluider in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) is, omdat hij bij de Nationale ombudsman melding heeft gemaakt van een fout in de aangiftesoftware, waardoor een bepaalde groep belastingplichtigen is benadeeld. Het hof oordeelt dat er geen sprake is van een melding van een vermoeden van een misstand zoals bedoeld in de Wbk en al helemaal niet van een benadeling als gevolg daarvan. De werkgever heeft voldaan aan de wettelijke objectieve voorwaarden voor opzegging op de b-grond en die voorwaarden hebben geen relatie met de gestelde klokkenluidersmelding. Zoals overwogen, staat vast dat het niet in de macht van de Belastingdienst als werkgever lag om het geschil tussen werknemer en de fiscus op te lossen, terwijl dit volgens de bedrijfsarts een voorwaarde was om in de re-integratie verder te komen. Dat werkgever niet heeft ingezet op re-integratie in spoor 2 was overeenkomstig de wens van werknemer zelf; ook de bedrijfsarts heeft de Belastingdienst hier niet toe aangespoord. Daarmee heeft de Belastingdienst aangetoond dat het nadeel dat werknemer in zijn visie heeft geleden, geen relatie heeft met de gestelde klokkenluidersmelding.

De conclusie is dat het hoger beroep niet slaagt en het hof de beschikking van de kantonrechter bekrachtigt.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 30-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2026:1901

**Zaaknummer:** 200.358.364

**Rechters:** M.E.L. Fikkers, D.W.J.M. Kemperink en W.J.A.M. van Brussel

**Advocaten:** M.B. van Voorthuizen en mr. G.B. Honders

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub b BW, 7:682 lid 1 sub c BW, 1 Wbk en 2c Wbk

## RECHTSPRAAK

***Aanzegging einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, geen recht op billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever.****Feiten*

Werkneemster werkte sinds 1 september 2024 bij de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (hierna: NVWA) als medewerkster behandelen en ontwikkelen op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 31 augustus 2025. Zij is tijdens haar inwerktraject begeleid door twee medewerkers van de NVWA. Tijdens het inwerktraject zijn diverse keren gesprekken gevoerd over de voortgang van dat traject. Op 31 maart 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De NVWA heeft op 2 juni 2025 schriftelijk aan werkneemster medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst op 31 augustus 2025 van rechtswege eindigt. Volgens werkneemster is het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de NVWA. Daarom eist zij dat de NVWA wordt veroordeeld om aan haar een billijke vergoeding van € 15.000 te betalen.

*Oordeel*

Werkneemster stelt dat de NVWA op verschillende punten ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, door: (i) geen verbetertraject aan te bieden, (ii) de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen, (iii) haar re-integratieverplichting niet na te komen, (iv) geen passende arbeid aan te bieden en (v) een onveilige werksituatie te creëren. De kantonrechter volgt werkneemster niet in haar stelling dat de NVWA haar een verbetertraject had moeten aanbieden. Een werkgever kan op enig moment tot de conclusie komen dat sprake is van een mismatch en dat het om die reden niet wenselijk is om de tijdelijke arbeidsovereenkomst te verlengen. De vraag of er sprake is van disfunctioneren, is daarbij niet relevant. Voor een aanzegging dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet, is immers geen (geldige en voldragen) opzeggingsgrond en geen nadere onderbouwing nodig. Die vrijheid is echter begrensd in de situatie dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in het vooruitzicht is gesteld bij goed functioneren, zoals ook hier het geval is. Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van 'goed functioneren' heeft de werkgever een ruime beoordelingsvrijheid; de rechter kan dat oordeel van de werkgever slechts marginaal toetsen. De kantonrechter is van oordeel dat de NVWA in redelijkheid tot haar oordeel heeft kunnen komen dat er in onvoldoende mate sprake was van 'goed functioneren' van werkneemster en zij daarom heeft kunnen besluiten de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten. Van ernstig verwijtbaar handelen van de NVWA is op dit punt dan ook geen sprake. Ook voor de stelling dat de arbeidsovereenkomst eenzijdig is gewijzigd, is geen steun te vinden in de overgelegde stukken. Naar het oordeel van de

kantonrechter is niet gebleken dat de NVWA zodanig gehandeld heeft dat daardoor een onveilige werksituatie is ontstaan. De kantonrechter is van oordeel dat in de diverse e-mails en gespreksverslagen geen concrete aanknopingspunten te vinden zijn op basis waarvan aangenomen kan worden dat de NVWA enige (ongeoorloofde) druk heeft uitgeoefend op werkneemster, laat staan zodanige druk dat dit tot overspannenheid dan wel ziekte heeft geleid. De kantonrechter is ook van oordeel dat de NVWA juist heeft gehandeld naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts en het deskundigenoordeel van het UWV. Van het niet nakomen van re-integratieverplichtingen door de NVWA is geen sprake. Ook hoefde de NVWA geen passende arbeid aan te bieden omdat werkneemster werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die van rechtswege is geëindigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:2568

**Zaaknummer:** 11931042 VZ VERZ 25-6546

**Rechters:** F. Aukema-Hartog

**Advocaten:** W.H. de Graaf

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:668 BW, 7:669 BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Primair verzoek tot ontbinding op de e-grond afgewezen. Ontbinding toegewezen op g-grond. Geen ernstig verwijtbaar handelen en daarom geen billijke vergoeding.****Feiten*

Werkneemster heeft een visuele beperking en is sinds 1 januari 2015 in dienst bij gemeente Amsterdam. Op de arbeidsovereenkomst is de cao PGA van toepassing. In 2018 en 2019 is zij voor haar functioneren beloond met een extra periodiek, toelagen en een gratificatie. In 2021 is werkneemster erkend als gedupeerde van de toeslagenaffaire. Doordat werkneemster niet beschikte over de benodigde hulpmiddelen om haar functie goed uit te voeren, en haar dossier met betrekking tot de toeslagenaffaire op haar afdeling was terechtgekomen, heeft zij aan haar vertrouwenspersoon laten weten dat zij niet langer binnen deze afdeling wilde werken. Sinds 1 juli 2022 is zij werkzaam binnen stadsdeel Noord. In verband met het visuele beperkingen is er discussie over het beschikbaar stellen van hulpmiddelen en administratieve ondersteuning om haar functie te kunnen uitoefenen. Begin 2024 laat werkneemster zich kritisch en beschuldigend uit over het ontbreken van hulpmiddelen. Er ontstaan samenwerkingsproblemen waardoor werkneemster te horen krijgt dat zij niet meer kan terugkeren naar Stadsdeel Noord. Werkneemster meldt zich diverse keren ziek. Een mediation eind 2025 biedt geen oplossing. Ook stelt werkneemster dat haar mondeling en schriftelijk is toegezegd dat zij in een hogere salarisschaal zou worden ingedeeld. De gemeente Amsterdam verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat werkneemster herhaaldelijk ongewenst gedrag heeft vertoond door het sturen van berichten met grove beschuldigingen en bedreigingen. Werkneemster vordert in het geval van ontbinding de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van het opzegverbod omdat werkneemster niet ziek was ten tijde van de indiening van het verzoekschrift. Uit de door partijen overgelegde stukken blijkt dat werkneemster zich herhaaldelijk op scherpe en onacceptabele wijze heeft uitgelaten richting collega's. De inhoud en toon van haar berichten, waaronder grove beschuldigingen, dreigende taal en persoonlijke aanvallen zijn in strijd met het goed werknemerschap en ontoelaatbaar. Niet ter discussie staat dat werkneemster sinds haar indiensttreding niet heeft beschikt over de benodigde hulpmiddelen voor haar visuele beperking. De gemeente Amsterdam had hier meer verantwoordelijkheid in moeten nemen. Ook met betrekking tot de gang van zaken rond een anonieme klacht is onvoldoende

zorgvuldig gehandeld en dat kan de gemeente Amsterdam worden aangerekend. Hoewel het verwijtbaar is dat werkneemster zich veelvuldig op onacceptabele wijze heeft uitgelaten richting haar collega's, dient dit te worden beoordeeld tegen de achtergrond van de langdurige frustratie en problemen die zij heeft ervaren door het ontbreken van adequate hulpmiddelen en ondersteuning, evenals de onzorgvuldige gang van zaken rondom de beslissing haar niet te laten terugkeren in haar functie. In dat licht bezien kan niet worden geoordeeld dat het gedrag van werkneemster haar zodanig verwijtbaar is dat de arbeidsovereenkomst op de e-grond kan worden ontbonden. Wel is komen vast te staan dat er tussen partijen sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie die niet meer te herstellen valt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juni 2026 onder toekenning van de transitievergoeding. Hoewel het handelen van de gemeente Amsterdam als verwijtbaar kwalificeert, heeft dit niet geleid tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Bovendien is gebleken dat de gemeente Amsterdam vervolgens verschillende pogingen heeft ondernomen om in gesprek te komen met werkneemster, onder andere door mediation aan te bieden om de arbeidsrelatie te verbeteren. Gezien deze omstandigheden is niet voldaan aan de hoge maatstaf van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de gemeente Amsterdam en wordt het verzoek om een billijke vergoeding afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 01-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:3428

**Zaaknummer:** 12017741 EA VERZ 25-1476

**Rechters:** J.M.B. Cramwinckel

**Advocaten:** mr. C. Achthoven en I.I. Feenstra

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:670 BW, 7:671b BW en 7:669 BW

## RECHTSPRAAK

***Loonstop wegens het niet verschijnen op afspraak bij de bedrijfsarts, het niet geven van toestemming voor contact met psycholoog en het niet tekenen van het plan van aanpak.****Feiten*

Werkneemster is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Connexxion Openbaar Vervoer N.V. (hierna: Connexxion) in dienst als buschauffeuse. Eind 2024 en begin 2025 heeft zij twee ongelukken gehad met de bus. Op 15 februari 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld en sindsdien heeft zij geen werkzaamheden meer verricht. Werkneemster is meerdere keren niet verschenen bij de bedrijfsarts. Connexxion heeft werkneemster schriftelijk gewaarschuwd dat zij verplicht is mee te werken aan haar re-integratie omdat anders een loonstop zal volgen. Connexxion heeft op 30 oktober 2025 een loonstop opgelegd. Volgens werkneemster is dat onterecht. Zij vordert in kort geding betaling van haar loon over de maanden november 2025, december 2025 en januari 2026.

*Oordeel*

De kantonrechter wijst de vorderingen van werkneemster af. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat Connexxion de loonstop van 30 oktober 2025 terecht heeft opgelegd omdat er sprake is van het door werkneemster niet meewerken aan redelijke voorschriften of maatregelen in het kader van de re-integratie. Connexxion heeft in haar brief onder meer aangegeven dat werkneemster fysiek moet verschijnen op afspraken bij de bedrijfsarts, mee moet werken aan fysiek en telefonisch contact met de werkgever en ook het plan van aanpak moet ondertekenen. De kantonrechter stelt vast dat de bedrijfsarts heeft aangegeven dat hij werkneemster in staat achtte fysiek op afspraken bij de bedrijfsarts en bij Connexxion te verschijnen. De kantonrechter vindt dat Connexxion mocht uitgaan van het oordeel van de bedrijfsarts. Ook de stelling van werkneemster dat er sprake is van een arbeidsconflict is naar het oordeel van de kantonrechter geen reden om niet naar de afspraak van de bedrijfsarts te gaan. Een andere reden voor Connexxion om de loonstop van 30 oktober 2025 op te leggen was het niet verstrekken van informatie door werkneemster via haar psycholoog, waardoor de bedrijfsarts haar medische belastbaarheid niet kon vaststellen. Volgens Connexxion heeft werkneemster zonder goede reden geweigerd toestemming te verlenen voor contact tussen de bedrijfsarts en haar psycholoog. Werkneemster heeft daarnaast geweigerd om het plan van aanpak te ondertekenen. Connexxion heeft werkneemster voldoende gewaarschuwd voor het opleggen van de loonstop.

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 08-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:1395

**Zaaknummer:** 12077687 \ MV EXPL 26-11 AW/1583

**Rechters:** M.R. van der Vos

**Advocaten:** C.M. van der Velden-Rijnsburger, N.A. van den Bosch en K. Polen

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:629 BW en 7:660a BW

## RECHTSPRAAK

***De rechtbank oordeelt dat TCS niet toerekenbaar tekort is geschoten, omdat de arbeidsovereenkomst voortduurt, TCS passende alternatieve functies heeft aangeboden en zij bevoegd was werknemer andere werkzaamheden te laten verrichten.***

*Feiten*

Werknemer is op 23 november 2020 in dienst getreden van Tata Consultancy Services Netherlands B.V. (hierna: TCS) en was onderdeel van het Customer Experience Transformation team (CXT). TCS is een dochteronderneming van Tata Consultancy Services Limited (TCS ltd.). TCS ltd. heeft een wereldwijde herstructurering voor de TCS Groep aangekondigd met ingang van 1 augustus 2023. In de nieuwe organisatiestructuur is het CXT-team, waarbinnen werknemer werkte, weggefallen. TCS heeft werknemer hierover bij brief van 3 januari 2024 geïnformeerd. Werknemer heeft hiertegen bezwaar gemaakt en daarbij aangegeven dat hij van plan was om zich bij het TCS Interactive team (TI) aan te sluiten. Werknemer is vervolgens in het kader van samenwerking aan een project voor een specifieke klant tot medio 2024 in het TI-team geplaatst. Nadat deze klant de samenwerking met TCS beëindigde, kon werknemer niet definitief bij het TI-team geplaatst worden. Hierna is werknemer, afgezien van enkele losse werkzaamheden, niet meer op een project geplaatst. Bij e-mail van 2 april 2025 heeft werknemer TCS aansprakelijk gesteld voor schade die hij als gevolg van toerekenbaar tekortschieten door TCS in de nakoming van de arbeidsovereenkomst lijdt en nog zal lijden. In reactie hierop heeft TCS bij e-mail van 11 april 2025 de gestelde wanprestatie betwist. TCS heeft werknemer vanaf 28 april 2025 meerdere rollen bij TCS aangeboden. Werknemer heeft deze geweigerd omdat hij deze niet passend vindt. Werknemer vordert onder meer te verklaren voor recht dat TCS ten opzichte van werknemer toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:686 BW door hem op 29 augustus 2023 eenzijdig zijn werkzaamheden te ontnemen.

*Oordeel*

Voorop moet worden gesteld dat van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemer geen sprake is. Daarom biedt artikel 7:686 BW geen grondslag voor zijn vordering tot schadevergoeding. De onderhavige vordering van werknemer moet gekenmerkt worden als een zelfstandige vordering tot vergoeding van schade die (mogelijk) is ontstaan en nog zal ontstaan bij de voortzetting van de lopende arbeidsovereenkomst op grond van artikel 6:74 BW. Werknemer heeft echter nagelaten om aan te tonen dat TCS hem niet in staat stelt om deze taken en verantwoordelijkheden in een andere rol binnen TCS uit te oefenen. TCS wil de

arbeidsovereenkomst immers laten voortduren en heeft werknemer ook meerdere andere rollen aangeboden. Bovendien geldt dat tussen partijen bij aanvang van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat TCS gerechtigd is om binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid werknemer andere werkzaamheden te laten uitvoeren als haar bedrijfsvoering dit eist. Tegen die achtergrond kan niet geoordeeld worden dat TCS jegens werknemer handelt in strijd met goed werkgeverschap en haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt. Dat betekent dat de gevorderde verklaringen voor recht niet toewijsbaar zijn.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:2997

**Zaaknummer:** 11793188 \ CV EXPL 25-9492

**Rechters:** A. Sissing

**Advocaten:** M.A.M. Lem, E. van der Meulen en mr. L.J. Eleveld

**Wetsartikelen:** 6:74 BW en 7:686 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, omdat partijen al langere tijd ernstig verschillen van inzicht over samenwerking en functioneren.****Feiten*

Werkneemster is sinds 1 mei 2021 in dienst bij Humanitas in een HR-functie op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Binnen de organisatie, die onder meer bestaat uit de teams HR/PR/Kwaliteit, heeft zij meerdere leidinggevenden gehad. In 2023 werd zij projectleider van de implementatie van een nieuw personeelssysteem, maar zij trok zich op 1 november 2023 uit die rol terug vanwege “onvoldoende samenwerking en een gebrek aan communicatie” en omdat zij zich “ondermijnd” voelde. Dit leidde tot gesprekken met de bestuurder en leidinggevenden. In mei 2024 heeft de leidinggevende in een beoordelingsgesprek kritiek geuit op haar functioneren, waarbij hij onder meer stelde dat werkneemster “niet onpartijdig (genoeg) optreedt”, “eigen opvattingen centraal stelt” en dat sprake zou zijn van “manipulatief gedrag”. Ook werd gesproken over een patroon van gedrag en een “laatste kans” met vereiste gedragsverandering. In oktober 2024 werd opnieuw gesproken over signalen van collega’s over een “lastige samenwerking”, “ondermijnd gedrag” en een onveilige werksfeer. Partijen kwamen vervolgens in een mediationtraject terecht, maar dat eindigde op 5 juni 2025 zonder resultaat. Een arbeidsdeskundig onderzoek concludeerde op 1 augustus 2025 dat werkneemster niet geschikt was voor eigen werk, maar later (23 december 2025) dat zij wél geschikt is voor haar eigen functie en dat het conflict buiten de Wet verbetering poortwachter moet worden opgelost. De bedrijfsarts sloot zich daarbij aan en werkneemster werd per 22 december 2025 hersteld gemeld. Werkneemster bleef zich daartegen verzetten en verzocht een deskundigenoordeel bij het UWV. Humanitas verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair wegens disfunctioneren, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op cumulatiegronden. Werkneemster verzet zich en verzoekt bij ontbinding een transitievergoeding en billijke vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst kan niet worden ontbonden wegens disfunctioneren. Hoewel werkneemster herhaaldelijk is aangesproken op communicatie en gedrag, is onvoldoende gebleken dat Humanitas een concreet verbetertraject of structurele begeleiding heeft geboden. Bovendien vergt de functie ruimte om

kritische signalen over de organisatie te kunnen uiten. Wel is sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Uit de stukken blijkt dat partijen al langere tijd ernstig verschillen van inzicht over samenwerking en functioneren, dat gesprekken en mediation geen oplossing hebben gebracht en dat wederzijds vertrouwen ontbreekt. Het opnemen van gesprekken zonder toestemming heeft het vertrouwen verder onder druk gezet. Daarnaast is werkneemster blijven ontkennen dat er sprake was van een arbeidsconflict, wat herstel van de relatie heeft bemoeilijkt. Herplaatsing ligt niet in de rede vanwege de ernst en duurzaamheid van de verstoring en het verlies van vertrouwen. Ook is geen opzegverbod van toepassing, omdat de arbeidsdeskundige en bedrijfsarts hebben geoordeeld dat werkneemster geschikt is voor haar eigen werk en hersteld is gemeld. Zelfs bij arbeidsongeschiktheid zou ontbinding volgens de kantonrechter in het belang van werkneemster zijn geweest. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. De transitievergoeding wordt toegewezen, maar de hoogte moet nog door partijen worden vastgesteld. Een billijke vergoeding wordt afgewezen omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Humanitas. Beide partijen hebben bijgedragen aan de verstoring. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 01-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2026:1909

**Zaaknummer:** 12043417 \ EJ VERZ 26-5

**Rechters:** U. van Houten

**Advocaten:** J.E. Middelveld en C.G. Mensink

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

## RECHTSPRAAK

***Werknemer vordert van werkgeefster achterstallig loon wegens het stopzetten van de loonbetaling tijdens zijn arbeidsongeschiktheid. Loonstop is onterecht omdat hij de brieven en mails over re-integratie niet heeft ontvangen.****Feiten*

Werknemer werkte voor Zara Trading B.V. (hierna: Zara) op basis van een arbeidsovereenkomst die liep tot 15 december 2025. Op 25 augustus 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Vanaf 1 oktober 2025 heeft hij geen loon meer gehad. Volgens werknemer had hij dat wel moeten krijgen tot 15 december 2025. Hij eist dat Zara wordt veroordeeld het loon van in totaal € 6.317,92 bruto, met wettelijke verhoging en wettelijke rente, aan hem te betalen. Ook wil hij dat werkgeefster wordt veroordeeld om loonstroken voor november en december aan hem te geven. Tijdens de zitting heeft Zara gesteld dat zij het loon niet hoeft te betalen, omdat werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie. Zara heeft hem op 20 oktober 2025 een uitnodiging gestuurd om op gesprek te komen op 23 oktober 2025, maar hij is niet verschenen. Ze heeft hem daarna op 23 oktober 2025 een brief gestuurd met het verzoek om binnen vijf dagen contact op te nemen. Ook dat heeft hij niet gedaan. Ten slotte heeft Zara hem op 31 oktober 2025 een brief gestuurd waarin ze meedeelt dat ze het loon stopzet.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft voldoende onderbouwd dat hij een spoedeisend belang heeft bij toewijzing van zijn vordering. Zijn inkomen is opeens weggevallen en hij heeft gesteld daardoor niet meer te kunnen voorzien in de eerste levensbehoeften van zijn gezin (met minderjarige kinderen). Zara heeft haar stelling dat werknemer geen spoedeisend belang heeft omdat hij ander werk heeft, tegenover zijn betwisting, niet nader onderbouwd, zodat daaraan voorbij wordt gegaan. Werknemer heeft betwist dat hij de brieven heeft gehad. Tijdens de zitting is gebleken dat er een verkeerde postcode op de brieven staat en uit de track-en-trace-overzichten blijkt dat de post retour is gekomen. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat de brieven niet per post zijn aangekomen. Dit komt voor rekening van Zara, omdat zij wel de goede postcode had, aangezien die op de loonstroken staat. Ook het mailen van de brieven is fout gegaan en komt voor rekening van Zara, nu werknemer op 7 oktober 2025 nog naar Zara heeft gemaild en Zara dus zijn juiste mailadres had. Dat werknemer ooit een verkeerd adres heeft meegedeeld, blijkt uit niets. Dat Zara hem heeft gebeld betrof geen uitnodiging voor het gesprek, maar een algemeen gesprek over re-integratieverplichtingen. De kantonrechter gaat er daarom van uit

dat werknemer de uitnodigingen niet heeft gehad, zodat het logisch is dat hij niet is verschenen en geen contact heeft opgenomen. Het is daarom onaannemelijk dat in een gewone procedure zal worden geoordeeld dat werknemer niet heeft meegewerkt aan zijn re-integratie, zodat dit geen reden is om het loon niet te betalen. Nu Zara verder geen reden heeft gegeven om het loon niet te betalen, moet zij dit alsnog doen. Zara wordt veroordeeld om het loon van € 2.380,32 bruto per maand te betalen over oktober en november 2025 en € 1.089,28 bruto over 1 tot en met 15 december 2025. Ook wordt € 468 bruto aan vakantiegeld toegewezen. Omdat Zara het loon niet op tijd heeft betaald, moet zij wettelijke rente betalen vanaf de 1e dag van de volgende maand en voor het vakantiegeld vanaf 1 januari 2026. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 15%, omdat de reden voor het niet betalen samenhangt met een vergissing in de contactgegevens en geen kwade wil lijkt te zijn, maar Zara wel de gegevens had moeten controleren. Dit komt neer op € 947,69 bruto, met wettelijke rente vanaf de datum van de dagvaarding. Zara moet daarnaast de loonstroken voor november en december 2025 alsnog binnen twee weken verstrekken. De proceskosten komen voor rekening van Zara.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:2553

**Zaaknummer:** 11963427 VV EXPL 25-687

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

**Advocaten:** V.G. Baran en A.F.M. den Hollander

**Wetsartikelen:** 7:629 BW

## RECHTSPRAAK

***Te late betaling van het loon, verschuldigheid en matiging van de wettelijke verhoging op grond van artikel 7:625 BW.****Feiten*

Werknemer is per 5 juli 2022 in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer is per 31 mei 2025 vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Vervolgens is een discussie ontstaan over te late loonbetalingen. Partijen hebben een beëindigingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2025. Werknemer vordert een veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallig loon en de wettelijke verhoging over dat loon. Werkgeefster erkent dat zij het loon over de hiervoor genoemde maanden niet (volledig) althans niet tijdig aan werknemer heeft voldaan. Gelet op de omstandigheden in deze zaak bestaat er naar de mening van werkgeefster aanleiding om de gevorderde wettelijke verhoging te matigen tot nihil althans tot een lager percentage dan werknemer heeft gevorderd. In dat verband wijst zij op de slechte financiële situatie van de onderneming, waardoor zij niet in staat was om het loon tijdig te betalen. Hoewel het loon met vertraging is voldaan, kan hiervan aan werkgeefster geen verwijt worden gemaakt. Zij is vanaf het begin open en transparant geweest over haar financiële problemen. Ook heeft werkgeefster zich aantoonbaar ingespannen om aan haar betalingsverplichtingen te voldoen, door het doen van deelbetalingen aan werknemer zodra zij daartoe de mogelijkheid had. Ook heeft zij betalingsregelingen aan werknemer voorgesteld. Omdat er sprake was van betalingsonmacht en niet van betalingsonwil, is het niet redelijk om de gevorderde wettelijke verhoging toe te wijzen, aldus werkgeefster.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat aan werknemer over de maand juni 2025 een nettoloon van € 2.256,24 toekwam en dat werkgeefster over deze maand niet het volledige loon aan werknemer heeft betaald, namelijk € 1.708,08 netto. Dat betekent dat aan werknemer per saldo nog een bedrag van € 548,46 netto toekomt. De daartoe strekkende vordering van werknemer is toewijsbaar. Het niet (tijdig) voldoen van het loon is naar het oordeel van de kantonrechter aan werkgeefster toe te rekenen. De door haar geschetste financiële problemen liggen in haar risicosfeer. Wel bestaat in het onderhavige geval grond voor matiging van de gevorderde wettelijke verhoging. Daartoe is redengevend dat werkgeefster voldoende onderbouwd heeft gesteld - wat niet door werknemer is betwist - dat de financiële positie van de onderneming in de betreffende periode dusdanig slecht was dat zij niet in staat was om het loon van werknemer tijdig te voldoen. Enerzijds behoren deze financiële omstandigheden tot

haar ondernemersrisico, maar anderzijds is het te begrijpen dat werkgeefster in de gegeven omstandigheden niet tot tijdige betaling van het loon van werknemer is overgegaan. Uiteindelijk heeft zij behoudens het nog resterende loon over juni 2025 het achterstallige loon ook aan werknemer voldaan. Gelet op het voorgaande bestaat er naar het oordeel van de kantonrechter aanleiding om de wettelijke verhoging te beperken tot 20%. De wettelijke rente wordt toegewezen. Werknemer heeft bevestigd dat hem bij het einde van het dienstverband te veel verlofuren zijn uitbetaald. Nu partijen het hierover eens zijn, zal de kantonrechter ervan uitgaan dat werkgeefster een vordering op werknemer heeft ter zake van te veel opgenomen verlofuren. Het door werknemer gevorderde bedrag aan vakantiebijslag wordt toegewezen. De daartoe strekkende vordering van werkgeefster in reconventie is dan ook toewijsbaar. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster het voorschot mag verrekenen met het aan werknemer in mei 2025 toekomende vakantiegeld. Werknemer heeft dit immers zelf voorgesteld en dit is door werkgeefster akkoord bevonden. Vast staat dat een dergelijke verrekening tot op heden nog niet heeft plaatsgevonden. De gevorderde bonus is niet toewijsbaar, de uitbetaling van de bonus is naar het oordeel van de kantonrechter afhankelijk gesteld van het rond zijn van de *financial close* van het project te Assen. Werkgeefster wordt in de proceskosten in conventie veroordeeld. Werknemer wordt in de proceskosten in reconventie veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 31-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2026:1108

**Zaaknummer:** 11905316 \ CV EXPL 25-6062

**Rechters:** J. den Boerlage-van Bosch

**Advocaten:** P. Rijnsburger en mr. M.T.J. Moorman

**Wetsartikelen:** 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

***Proeftijdontslag niet rechtsgeldig. Werknemer heeft al voor werkgever gewerkt voor een vergelijkbare beloning maar zonder schriftelijke vastlegging. Onduidelijkheid over vaardigheden en verantwoordelijkheden komt voor rekening werkgeefster.****Feiten*

Werknemer is per 1 september 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van senior pedagogisch medewerker voor de duur van zeven maanden. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van twee maanden overeengekomen. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Kinderdagverblijf van toepassing. Op 16 oktober heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 16 oktober 2025. Volgens werknemer was het proeftijdontslag niet rechtsgeldig, onder meer omdat hij al sinds 16 juni 2025 in dienst was bij werkgeefster en toen dezelfde werkzaamheden en verantwoordelijkheden had als na 1 september 2025. Dit onregelmatige ontslag waarin hij berust geeft werknemer aanspraak op een gefixeerde schadevergoeding van 2,5 maand inclusief 8% vakantietoeslag. Volgens werkgeefster is er wel sprake van een geldig proeftijdontslag. Werknemer was voor 1 september 2025 niet in dienst bij werkgeefster en heeft alleen wat hand- en spandiensten verricht voorafgaand aan zijn indiensttreding per 1 september 2025. Werkgeefster had ook de financiële middelen niet om werknemer al op 16 juni 2025 in dienst te nemen. Bovendien is werknemer in maart 2025 een oproepcontract aangeboden dat hij heeft geweigerd. Mocht hierover anders worden geoordeeld dan waren de werkzaamheden niet te vergelijken met de werkzaamheden die werknemer na 1 september 2025 verrichtte in de functie van senior pedagogisch medewerker. Werknemer verzoekt – onder meer - achterstallig loon, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende staat vast dat werknemer al eerder dan per 1 september 2025 werkzaamheden heeft verricht voor werkgeefster. Werkgeefster heeft geen grondslag aangedragen voor de betalingen die zij in de aan september 2025 voorafgaande periode heeft gedaan. Het bestaan van een eerder dienstverband tussen dezelfde partijen sluit echter niet uit dat een rechtsgeldig proeftijdbeding is overeengekomen. Hiervoor is dan wel vereist dat er duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van werknemer werden vereist dan voorheen. Dergelijke verschillen tussen de verrichte werkzaamheden volgen echter niet uit bijvoorbeeld functieomschrijvingen, omdat die ontbreken. Het loon dat

werknemer voorafgaand aan september 2025 ontving, komt nagenoeg overeen met het loon dat hij daarna ontving. Geconcludeerd wordt dat het proeftijdbeding geen gelding heeft tussen partijen en de opzegging van het dienstverband op 16 oktober 2025 daarom onregelmatig is geweest. De gefixeerde schadevergoeding berekend over een opzegtermijn van 2,5 brutomaandloon wordt toegewezen. Ook de transitievergoeding wordt toegewezen en er wordt een billijke vergoeding van € 2.500 toegekend. Daarbij is meegenomen dat het onrechtmatige proeftijd ontslag ertoe heeft geleid dat werknemer van de ene op de andere dag zonder inkomen zat hetgeen voor hem een stressvolle situatie is geweest. Verder is daarbij rekening gehouden met het feit dat hij pas enkele maanden voor werkgeefster werkzaamheden verrichtte en op het moment van de zitting weer werkte voor het uitzendbureau waar hij ook voordat hij voor werkgeefster begon, had gewerkt. Tot slot is van belang dat behalve het onrechtmatige proeftijdontslag aan werkgeefster geen (ernstige) verwijten zijn te maken, in die zin en zoals ook eerder al overwogen dat het proeftijdontslag vooraf is gegaan door een opstartfase waarin nog nauwelijks inkomsten werden gegenereerd en de focus vooral gericht was op groei van het aantal aanmeldingen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:2717

**Zaaknummer:** 12017035 EA VERZ 25-1470

**Rechters:** H.M. Patijn

**Advocaten:** M.F. Gielissen en A.M. van Geel

**Wetsartikelen:** 7:672 lid 11 BW

## RECHTSPRAAK

***Geen sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen van werkgever bij de re-integratie van een arbeidsongeschikte werkneemster.****Feiten*

Werkneemster werkte sinds 1 juli 1998 bij NN Personeel B.V. (hierna: 'NN'). Op 6 juli 2021 is werkneemster ziek uitgevallen. Op 1 juli 2023 is zij volledig hersteld gemeld, maar op 27 juli 2023 heeft zij zich opnieuw ziekgemeld. Met ingang van 21 juni 2024 krijgt werkneemster een WIA-uitkering. Op 27 maart 2025 heeft NN de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd per 1 juli 2025. Werkneemster is van mening dat NN ernstig verwijtbaar heeft gehandeld omdat NN onvoldoende heeft gedaan om haar in passende arbeid bij NN te laten terugkeren. De re-integratie is gericht geweest op terugkeer in de eigen functie en dit was voor werkneemster niet haalbaar. NN had voor haar een andere passende functie binnen NN moeten zoeken en als die er niet was, wat werkneemster bestrijdt, dan had een passende functie gecreëerd moeten worden.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter concludeert dat het standpunt van werkneemster geen steun vindt in de overgelegde rapporten, beoordelingen en adviezen. Uit deze stukken volgt dat de re-integratie inderdaad gericht is geweest op volledige terugkeer in de eigen functie. NN heeft onweersproken aangevoerd dat zij daarbij steeds de adviezen van de bedrijfsarts heeft opgevolgd. Ook wat betreft de herstelmelding van 1 juli 2023 geldt dat NN het oordeel van de arbeidsdeskundige van het UWV heeft gevolgd. Werkneemster zou al een jaar volledig geschikt zijn haar eigen werk te doen. Het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen betekent in dit geval dus niet dat werkgever te weinig heeft gedaan om werknemer te re-integreren, maar dat NN werkneemster had moeten laten terugkeren in het eigen werk. Dat was nu juist niet wat werkneemster wilde of waarvan zij zelf vond dat zij dat (nog) niet aankon. Werkneemster heeft niet concreet gemaakt op basis waarvan NN haar een andere passende functie had moeten aanbieden. Desondanks heeft NN wel oog gehad en open gestaan voor de (eventuele) wensen van werkneemster. Werkneemster heeft verder ook niet weersproken dat NN meerdere keren professionele begeleiding door een coach heeft aangeboden en dat zij daar gebruik van heeft gemaakt. Waarom een en ander niet tot resultaten heeft geleid, in die zin dat werkneemster een andere functie bij NN heeft gevonden, is niet duidelijk geworden maar er blijkt niet dat NN op dat punt een verwijt kan worden gemaakt. Verder is van belang dat werkneemster nooit bezwaar heeft gemaakt tegen de

oordelen van de bedrijfsarts. Zij heeft dat in elk geval niet laten zien. Evenmin heeft zij om een deskundigenoordeel gevraagd. De slotsom is dat er geen sprake is van verwijtbaar, laat staan ernstig verwijtbaar, handelen door NN.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:3009

**Zaaknummer:** 11861799 VZ VERZ 25-5867

**Rechters:** I.K. Rapmund

**Advocaten:** J. Marges en M van der Breggen

**Wetsartikelen:** 7:682 lid 1 sub c BW

## RECHTSPRAAK

***Verstoorde arbeidsverhouding door ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Naast recht op de transitievergoeding toekenning billijke vergoeding van € 400.000 bruto.****Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2004 in dienst getreden bij de werkgeefster en was laatstelijk werkzaam op basis van een 35-urige werkweek met een salaris van € 7.946 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag, 8,33% eindejaarsuitkering en € 166,87 bruto aan pensioencompensatie. Werknemer heeft in de periode van 6 januari 2025 tot 6 mei 2025 een ruim van tevoren geplande, langdurige vakantie gehad. Terwijl hij weg was, is er in april 2025 een interim-directeur gestart. Op de dag dat werknemer zijn werk weer wilde hervatten, op 6 mei 2025, kreeg hij in zijn allereerste overleg met de interim-directeur, in het bijzijn van HR, te horen dat hij niet zou functioneren. Verder werd hem toen meegedeeld dat de interim-directeur geen verbetertraject wilde starten en dat men een voorstel zou doen om tot beëindiging van het dienstverband te komen. Na het gesprek op 6 mei 2025 is werknemer naar huis gestuurd en heeft hij zich ziek gemeld. Werkgeefster verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en subsidiair op grond van disfunctioneren (d-grond), meer subsidiair op grond van de restgrond (h-grond) en uiterst subsidiair op de cumulatiegrond (i-grond).

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat door wat zich in de periode vanaf 6 mei 2025 tussen partijen heeft voorgedaan een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Deze verstoring vindt echter niet haar basis, zoals werkgeefster heeft gesteld, in de houding en het functioneren van werknemer, maar in ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Niet gebleken is dat werknemer tot op dat moment eerder was aangesproken op zijn functioneren. Werknemer is op 6 mei 2025 compleet overvallen door de fundamentele kritiek op zijn functioneren. De kantonrechter rekent werkgeefster dit zeer zwaar aan. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer toegelicht dat hij tijdens zijn vakantie een longontsteking had opgelopen en hij dus wel degelijk ook op medische gronden ziek was, zoals hij ook had gemeld aan werkgeefster. Ook heeft werkgeefster in geen enkel opzicht het advies van de bedrijfsarts opgevolgd. Werknemer is nooit in staat gesteld zijn eigen werk – hoewel de bedrijfsarts dit wel adviseerde – te hervatten. Met het negeren van de re-integratieverplichtingen is werkgeefster in ernstige mate

tekortgeschoten in haar verplichtingen als goed werkgever. Een mediation leidt ook niet tot een oplossing. Naar het oordeel van de kantonrechter had het initiatief om het arbeidsconflict op te lossen bij werkgeefster moeten liggen en zij had niet alleen moeten aankoersen op een exit. De kantonrechter passeert het opzegverbod omdat wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding, en de ziekte van werknemer (voor zover thans nog aanwezig) hier los van staat, althans juist lijkt voort te vloeien uit het huidige arbeidsgeschil. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling een transitievergoeding van € 69.271 bruto, een billijke vergoeding van € 400.000 bruto en een immateriële schadevergoeding van € 10.000.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:1356

**Zaaknummer:** 12029044 \ UE VERZ 25-398

**Rechters:** A.R. Creutzberg

**Advocaten:** P.H. van der Vleuten en J.E. Hoetink

**Wetsartikelen:** 7:658a BW, 7:669 BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:682 BW, 7:686a BW en 6:106 BW

## RECHTSPRAAK

***Verstekvonnis. Ontbinding arbeidsovereenkomst van medewerker die in detentie verkeert en onbereikbaar is voor werkgever.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2013 in dienst bij Vanderlande Industries B.V. (hierna Vanderlande) in de functie van onderhoudstechnicus met een loon van € 3.924,87 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Hij was per 1 maart 2024 werkzaam op de luchthaven van Brussel. Op 6 februari 2025 is werknemer in België gearresteerd. Sindsdien heeft hij geen werkzaamheden meer verricht voor Vanderlande. Met ingang van 29 mei 2025 heeft Vanderlande de salarisbetaling stopgezet. De Schipholpas van werknemer is geblokkeerd en voor de luchthaven Brussel is een negatieve veiligheidsverificatie afgegeven. Vanderlande verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de h-grond, subsidiair op de e-grond en meer subsidiair op de i-grond. Vanderlande krijgt ondanks verschillende verzoeken geen contact met werknemer. Ook is er onduidelijkheid over de duur van detentie. Zijn Schipholpas is geblokkeerd en voor de luchthaven Brussel is een negatieve veiligheidsverificatie afgegeven waardoor hij zijn werkzaamheden niet meer kan verrichten.

*Oordeel*

Omdat werknemer niet is verschenen is het verzoekschrift vervolgens op verzoek van Vanderlande op 3 februari 2026 door de gerechtsdeurwaarder in Brussel (België) (niet in persoon) aan werknemer betekend aan het adres van de gevangenis. Daarbij is werknemer opgeroepen voor de mondelinge behandeling van 2 maart 2026 om 14.00 uur. De deurwaarder heeft echter nadien bericht ontvangen dat werknemer in september 2025 de gevangenis in België heeft verlaten. Tevens is het verzoekschrift bij deurwaardersexploot van 6 februari 2026 (niet in persoon) aan werknemer betekend op zijn woonadres. Daarbij is hij opgeroepen voor de mondelinge behandeling van 2 maart 2026 om 14.00 uur. Blijkens de brief van 11 februari 2026 van de gerechtsdeurwaarder is dit het adres waar werknemer volgens de Basisregistratie Personen (BRP) is ingeschreven. Bij het uitbrengen van deze exploiten zijn alle wettelijke termijnen en formaliteiten in acht genomen, zodat tegen werknemer verstek wordt verleend. Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. De zogeheten h-grond geldt als een 'vangnetbepaling' voor omstandigheden die niet vallen onder de andere ontslaggronden. Onder verwijzing naar de parlementaire geschiedenis valt detentie daaronder. De arbeidsovereenkomst wordt met toepassing van artikel 7:671b lid 9 sub b BW ontbonden met ingang van 1 april 2026. Werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding omdat hij

ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 23-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:2683

**Zaaknummer:** 11970139 \ EA VERZ 25-1343

**Rechters:** H.M. Patijn

**Advocaten:** M.O. de Bont

**Wetsartikelen:** 7:66g BW, 7:671b BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever had werkneemster bij de verlenging van de oproepovereenkomst (nul uren) een vaste arbeidsomvang moeten aanbieden. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens onregelmatig en onrechtmatig geëindigd.****Feiten*

Werkneemster is op 9 november 2022 in dienst getreden bij Autoradam Amsterdam B.V. (hierna: 'Autoradam') in de functie van kassamedewerkster. Het geschil tussen partijen is ontstaan nadat zij een vierde arbeidsovereenkomst, die op 9 januari 2025 is ingegaan, zijn overeengekomen. Deze arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde tijd aangegaan en er is geen vaste arbeidsomvang (nul uren) overeengekomen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. In artikel 7:628a lid 5 BW is bepaald dat er, als er sprake is van een oproepovereenkomst, na twaalf maanden een aanbod moet worden gedaan voor ten minste het gemiddeld aantal uren dat in de daaraan voorafgaande periode gewerkt is. Over de aangeboden uren kan onderhandeld worden, maar als er geen afspraken zijn gemaakt geldt het gemiddeld aantal gewerkte uren. De werkgever kan tegen dat gemiddelde tegenbewijs inbrengen. Autoradam heeft geen tegenbewijs aangeboden. Er wordt dan ook van uitgegaan dat Autoradam bij verlening van de arbeidsovereenkomst een vaste arbeidsomvang van afgerond 123 uur per maand had moeten aanbieden, omdat Autoradam dat aantal niet heeft betwist. Werkneemster had dan ook recht op een arbeidsovereenkomst met ingang van 9 januari 2025 voor onbepaalde tijd met een gemiddelde arbeidsomvang van 123 uur per maand, met overeenkomstige verloning. Autoradam heeft echter verloond naar daadwerkelijk gewerkte uren. De werkgever kan een dergelijke arbeidsovereenkomst alleen opzeggen op de gronden die in artikel 7:671 lid 1 BW zijn genoemd. Autoradam kon dus niet beslissen om werkneemster niet meer op te roepen vanwege problemen met de planning en de beschikbaarheid van werkneemster. De verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst onregelmatig en onrechtmatig is geëindigd wordt toegewezen. Aangezien de arbeidsovereenkomst op initiatief van Autoradam is opgezegd moet Autoradam aan werkneemster een transitievergoeding betalen. Autoradam heeft verder de opzegtermijn niet in acht genomen. Daarom moet Autoradam over de opzegtermijn aan werkneemster een schadevergoeding ter hoogte van het verschuldigde loon betalen. Ook de gevorderde billijke vergoeding wordt toegewezen, maar die wordt begroot op een lager bedrag.

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:3086

**Zaaknummer:** 11871179 \ EA VERZ 25-1035

**Rechters:** E.J. Otten

**Advocaten:** M. Heikens en I. Azzati

**Wetsartikelen:** 7:628a BW, 7:671 BW en 7:672 BW