

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 16, 2026

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2026:291](#) 30-03-2026

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:501](#) 07-04-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:913](#) 31-03-2026

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:9257](#) 17-04-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:3921](#) 13-04-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3631](#) 10-04-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3639](#) 10-04-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:2071](#) 10-04-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:3678](#) 08-04-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:7547](#) 02-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1491](#) 01-04-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3612](#) 01-04-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2510](#) 31-03-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:3389](#) 31-03-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:8543](#) 31-03-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3596](#) 30-03-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:2887](#) 27-03-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2397](#) 26-03-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:2151](#) 26-03-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:3385](#) 24-03-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:3041](#) 17-03-2026

- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2767](#) 13-03-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:3437](#) 05-03-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3726](#) 25-02-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7830](#) 17-12-2025
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7822](#) 28-11-2025
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7829](#) 11-11-2025
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:11438](#) 13-03-2025
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:9026](#) 10-01-2024
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:10093](#) 25-10-2023

RECHTSPRAAK

Forfaitaire vergoedingen en omzetting in onbepaalde tijd niet vast dienstcontract, vormen geen doeltreffende antimisbruikbepaling tijdelijke contracten.*Feiten*

TJ werkt sinds 2 maart 2016 als kinderverzorgster in een openbare onderwijsinstelling, in de hoedanigheid van arbeidscontractant. Sindsdien is haar arbeidsverhouding gebaseerd op zes opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, die zijn gesloten om hetzij een vacature te dekken hetzij een werknemer te vervangen. De laatste van deze overeenkomsten is gesloten op 8 september 2017. TJ heeft voor de nationale rechters een vast dienstverband gevorderd. De verwijzende rechter stelt vragen aan het Hof van Justitie EU over de verenigbaarheid van de Spaanse antimisbruikbepalingen met Clausule 5 van de Richtlijn. In het bijzonder wenst de rechter te vernemen of de constructie van een 'arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband' en 'forfaitaire vergoedingen' voldoen aan de Richtlijn.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Omzetting in 'arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband' is geen passende maatregel tegen misbruik van opeenvolgende tijdelijke contracten

De verwijzende rechter merkt op dat het begrip „arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband” in de rechtspraak is ontstaan omdat het nationale recht het niet mogelijk maakt om werknemers die geconfronteerd zijn geweest met misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de hoedanigheid van „arbeidscontractant in vast dienstverband” toe te kennen, aangezien zij geen dienstbetrekking in overheidsdienst hebben verkregen via een selectieprocedure die voldoet aan de beginselen van gelijkheid, verdienste en bekwaamheid, zoals neergelegd in het nationale recht en met name de grondwet. De kwalificatie „arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband” heeft als rechtgevolg dat de laatste overeenkomst voor bepaalde tijd die tussen de werknemer en de overheidsdienst is gesloten, niet kan worden opgezegd en dat de contractuele relatie tussen beide dus in stand wordt gehouden totdat de door de werknemer beklede functie definitief wordt ingevuld via een selectieprocedure. Zoals de verwijzende rechter in wezen aangeeft, eindigt de contractuele relatie dus door een welbepaalde gebeurtenis, namelijk de voltooiing van een selectieprocedure.

Bijgevolg moet een werknemer van wie de arbeidsverhouding is gekwalificeerd als een „arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband” worden beschouwd als een „werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd” in de zin van de raamovereenkomst (zie in die zin HvJ EU 22 februari 2024, *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid e.a.*, gevoegde zaken C-59/22, C-110/22 en C-159/22, ECLI:EU:C:2024:149, punt 66), en blijft de relatie tussen hem en de betrokken overheidsdienst dus een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd in de zin van de raamovereenkomst. Het Hof heeft ook reeds geoordeeld dat clause 5 van de raamovereenkomst aldus moest worden uitgelegd dat de uitdrukking „gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd” in deze clause ook ziet op een situatie waarin de betrokken overheidsdienst niet binnen de gestelde termijn een selectieprocedure heeft georganiseerd voor de definitieve invulling van de post van een werknemer voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband, en de overeenkomst voor bepaalde tijd tussen die werknemer en die overheidsdienst daardoor van rechtswege is verlengd (*Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid e.a.*, punt 82).

Hieruit volgt dat een omzetting van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd in een „arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband” niet verhindert dat het misbruik van die overeenkomsten blijft doorgaan, aangezien de contractuele relatie tussen de betrokkenen van tijdelijke aard blijft en de preciaire situatie van de werknemer dus blijft bestaan.

Forfaitaire vergoedingen onvoldoende doeltreffend en afschrikwekkend

Hoewel het de lidstaten – die evenredige, doeltreffende en afschrikkende maatregelen moeten vaststellen om ervoor te zorgen dat de krachtens de raamovereenkomst vastgestelde normen hun volle uitwerking krijgen – vrijstaat om sanctie- en schadevergoedingsregelingen uit te werken die de vorm aannemen van forfaitaire betalingen, moeten die regelingen een passende vergoeding kunnen garanderen van de schade die het misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd heeft veroorzaakt, en het mogelijk maken om de vastgestelde tekortkomingen in passende mate te bestraffen. In casu heeft de forfaitaire vergoeding waarop de werknemer voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband recht heeft bij beëindiging van zijn arbeidsverhouding een dubbele bovengrens, te weten 20 dagen salaris per dienstjaar en dit met een maximum van 12 maanden. Bijgevolg kan deze vergoeding geen evenredig en daadwerkelijk herstel bieden in situaties waarin het misbruik een bepaalde duur met jaren overschrijdt, noch een passende en volledige vergoeding vormen van de uit dergelijk misbruik voortvloeiende schade (zie in die zin HvJ EU 13 juni 2024, *DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya en Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya*, gevoegde zaken C-331/22 en C-332/22, ECLI:EU:C:2024:496, punt 81). Hetzelfde geldt voor de vergoeding van 33 dagen salaris per dienstjaar met een maximum van 24 maanden, waarin voorzien is in geval van onrechtmatig ontslag en die volgens de verwijzende rechter misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd zou kunnen voorkomen en bestraffen. Ook deze vergoeding kent namelijk een dubbele bovengrens. Aangezien dergelijke vergoedingen bovendien pas worden uitbetaald op het moment dat de arbeidsverhouding

wordt beëindigd als gevolg van de afronding van een selectieprocedure kunnen zij niet alle gevallen van misbruik daadwerkelijk verhelpen. Zo lijken werknemers die met pensioen gaan, ontslag nemen of worden ontslagen vóór het einde van die selectieprocedure, niet in aanmerking te komen voor een dergelijke vergoeding.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 30-03-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:291

Zaaknummer: C-418/24

Rechters: K. Lenaerts, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe, M.L. Arastey Sahún, S. Rodin, E. Regan, N. Piçarra, A. Kumin, D. Gratsias, M. Gavalec, Z. Csehi, S. Gervasoni, N. Fenger en R. Frendo

Wetsartikelen: 7:668a BW en Richtlijn 1999/70/EG

RECHTSPRAAK

Vorderingen tot schadevergoeding wegens het niet nakomen van (de compensatietoezegging over) de eindloonregeling afgewezen.*Feiten*

Werknemer is in dienst bij Emerson en neemt deel aan de pensioenregeling van Emerson. Aanvankelijk was dat een eindloonregeling. Per 1 januari 2016 heeft Emerson de eindloonregeling beëindigd en vervangen door een beschikbare premierregeling. In verband met die wijziging heeft Emerson compensatie aangeboden. Werknemer eist primair vervangende schadevergoeding vanwege het niet nakomen van de eindloonregeling. Subsidiair eist werknemer vervangende schadevergoeding vanwege het niet nakomen van de toegezegde compensatie tot 95% van het eindloonniveau of een andere schadevergoeding.

Oordeel

De eis tot (vervangende) schadevergoeding vanwege het niet nakomen van de eindloonregeling wordt afgewezen. Die vordering is namelijk verjaard. De verjaringstermijn is naar oordeel van de rechter (uiterlijk) aangevangen op 23 januari 2016. Dat was de dag na die waarop werknemer daadwerkelijk in staat was een rechtsvordering tot (vervangende) schadevergoeding in te stellen. Werknemer heeft de verjaringstermijn niet gestuit en het beroep op verjaring is ook niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. De subsidiaire eis tot (vervangende) schadevergoeding vanwege het niet nakomen van de toegezegde compensatie tot 95% van het eindloonniveau wordt ook afgewezen. De kantonrechter vindt dat de compensatietoezegging zo moet worden uitgelegd dat Emerson de verwachte pensioenaanspraken van werknemer in de beschikbare premierregeling zal compenseren tot 95% van het eindloonniveau, waarbij de vergelijking tussen de verwachte aanspraken in de oude en de nieuwe regeling wordt gemaakt op basis van door haar vastgestelde uitgangspunten. De kantonrechter heeft geen aanleiding om te oordelen dat Emerson in de verhouding met werknemer is afgeweken van de met de OR overeengekomen compensatieregeling. Vaststaat dat werknemer wist dat hij een compensatie zou krijgen op basis van de regeling die is neergelegd in het memo aan de OR, dus een compensatie gebaseerd op door Emerson vastgestelde aannames. Emerson is haar compensatietoezegging naar oordeel van de kantonrechter correct is nagekomen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:2767

Zaaknummer: 11354739 CV EXPL 24-25775

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: O.F. Blom en T. Huijg

Wetsartikelen: 3:310 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is op staande voet ontslagen wegens vermeend misbruik van bedrijfsgegevens, contacten met concurrenten en het zonder toestemming op vakantie gaan.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2023 in dienst bij werkgeefster, een groothandel in onder meer noten en snacks uit Syrië. Werknemer trad via een bevriende relatie in dienst en had aanvankelijk een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, later voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst van 1 maart 2024 staat dat hij is aangenomen als uitvoerend directeur, maar feitelijk vervulde hij die functie niet. Hij werkte eerst als leidinggevende in het magazijn en later als magazijnmedewerker en ontving loon passend bij die werkzaamheden. In het magazijn ontstonden spanningen. Collega's verklaarden dat werknemer regelmatig schreeuwde, onredelijk kon zijn en een gespannen sfeer veroorzaakte. Ook zou hij moeite hebben gehad met het naleven van regels en twee collega's op een agressieve manier hebben benaderd. Vervolgens is gezocht naar een andere functie en is hij per 1 april 2025 handelsvertegenwoordiger geworden, met minder contact met collega's. Ook in die functie ontstonden problemen, waaronder vermeend ongeoorloofd gebruik van de bedrijfsauto, onbereikbaarheid en een waarschuwing in juni 2025. Werkgeefster heeft daarop de wens uitgesproken de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Na een conflict over beëindiging, een ziekmelding en het innemen van bedrijfseigendommen, is werknemer op 8 augustus 2025 op non-actief gesteld. Werkgeefster stelde vervolgens dat werknemer bedrijfsgevoelige informatie had gekopieerd, contact had gehad met relaties en concurrenten en zou hebben gezegd "de baas kapot te willen maken" en dat hij zonder toestemming op vakantie was gegaan. Op 12 augustus 2025 volgde ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, zodat de arbeidsovereenkomst herleeft en loon wordt doorbetaald. Subsidiair verzoekt hij een billijke vergoeding van 24 maandsalarissen, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werkgeefster stelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Voor het geval het ontslag wordt vernietigd, verzoekt zij ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zij stelt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, waardoor geen recht bestaat op een billijke vergoeding of transitievergoeding.

*Oordeel**Dringende reden*

De kantonrechter oordeelt dat geen van de door werkgeefster aangevoerde gronden afzonderlijk of gezamenlijk een dringende reden oplevert. De gestelde data-exfiltratie is onvoldoende onderbouwd. Werknemer heeft toegelicht dat hij privégegevens van een gedeelde laptop verwijderde en zakelijke informatie niet bedrijfsgevoelig was. Ook is niet gebleken dat werkgeefster een beleid had voor laptopgebruik of dat gegevens verloren zijn gegaan of misbruikt. Het verwijt dat werknemer namens een concurrent zou hebben gehandeld is niet overtuigend aangetoond en leidt bovendien niet tot schade of aantasting van het bedrijfsdebet. Het benaderen van relaties of concurrenten en vermeende vijandige uitlatingen zijn eveneens niet concreet bewezen. Verder kan niet worden vastgesteld dat werknemer bedrijfsgevoelige informatie heeft aangeboden aan derden. Het contact met een medewerker van een concurrent is op zichzelf onvoldoende ernstig, mede omdat vergelijkbaar contact niet problematisch werd geacht. Het zonder toestemming opnemen van vakantie tijdens ziekte levert in deze omstandigheden evenmin een dringende reden op, nu werkgeefster niet heeft gereageerd op de aankondiging en niet is gebleken van benadeling van re-integratie. Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd, heeft werknemer recht op loon vanaf 12 augustus 2025, inclusief wettelijke verhoging.

Ontbinding

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst echter wegens een ernstig en onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding. De verstoring is ontstaan door een langdurig conflict, verschillen in beleving over de functie van werknemer en escalatie door wederzijdse beschuldigingen en het inschakelen van derden. Herplaatsing is niet mogelijk, mede gezien de kleine organisatie. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 januari 2026. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 1.945,44 bruto, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan zijn zijde.

Een billijke vergoeding wordt niet toegekend. Hoewel het ontslag op staande voet onterecht was, is de ontbinding niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. De kantonrechter weegt mee dat het dienstverband ook zonder ontslag waarschijnlijk snel zou zijn geëindigd, dat beide partijen hebben bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding en dat het loon over de tussenliggende periode voldoende compensatie biedt. De proceskosten worden aan werkgeefster opgelegd en de kosten in het tegenverzoek worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7822

Zaaknummer: 11880387 \ UE VERZ 25-267

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: J.E.J. Jansen en R. Aolad Si M'hammad

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:669 lid 3 BW en 7:671b lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is op staande voet ontslagen wegens vermeende bedreigende uitlatingen tijdens telefoongesprek. Geen sprake van dringende reden. Werknemer berust in ontslag. Billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2022 in dienst bij werkgeefster als buitendienstmedewerker. In 2025 ontstond een arbeidsconflict na een afgewezen vakantieaanvraag en een gesprek op 5 augustus 2025, waarin werkgeefster aangaf werknemer te willen behouden maar ook verlangde dat hij zich conformeerde aan het beleid en de samenwerking met de bedrijfsleider. Werknemer meldde zich op 8 augustus 2025 ziek. De bedrijfsarts stelde een arbeidsconflict vast en adviseerde mediation, maar deze werd beëindigd. Uit de rapportages volgt dat sprake was van een vertrouwensbreuk; werknemer wilde een vaststellingsovereenkomst, terwijl werkgeefster terugkeer verlangde of dat werknemer zelf ontslag nam. Op 29 december 2025 vond een telefoongesprek plaats tussen werknemer en het echtpaar van werkgeefster. Werkgeefster stelt dat werknemer daarin bedreigende uitlatingen heeft gedaan richting de bedrijfsleider. Op 30 december 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer betwist de gestelde bedreigingen en stelt dat hij enkel heeft aangegeven niet met de bedrijfsleider te kunnen samenwerken. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Hij stelt dat er geen sprake is van een dringende reden, dat de uitlatingen niet zijn onderbouwd, dat geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden en dat eerdere waarschuwingen ontbreken. Werkgeefster voert verweer en stelt dat er wel sprake is van een dringende reden wegens bedreigingen en eerder gedrag van werknemer en dat de veiligheid van werknemers in het geding was. Daarnaast verzoekt werkgeefster schadevergoeding wegens omzetsderving en loonkosten en smartengeld voor medewerkers.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat er geen dringende reden aanwezig is. Het gestelde eerdere agressieve gedrag is niet onderbouwd en een officiële waarschuwing ontbreekt. Ten aanzien van het telefoongesprek is sprake van "woord tegen woord", omdat geen opname of verslag beschikbaar is. Wel acht de kantonrechter aannemelijk dat werknemer stevige taal heeft gebruikt, maar niet dat werkgeefster dit destijds heeft opgevat als een directe of acute bedreiging. Daarbij weegt mee dat partijen een langdurige en deels vriendschappelijke relatie hadden en werknemer als

waardevolle medewerker werd gezien. Ook blijkt uit de stukken dat werkgeefster hem na het gesprek nog als terugkeerbaar beschouwde “als hij normaal doet”. Daarom is niet aangetoond dat er sprake is van een dringende reden.

Dringende reden

De gestelde eerdere waarschuwing ontbreekt in het dossier en is niet bewezen. Voor het telefoongesprek geldt dat het ene woord tegen het andere staat. Hoewel aannemelijk is dat werknemer zich stevig heeft uitgelaten, volgt uit de aangifte en context dat werkgeefster deze uitlatingen niet als zodanig ernstig of acuut bedreigend heeft opgevat. Niet kan worden uitgesloten dat het ontslag mede is gebruikt om een impasse te doorbreken zonder vergoeding te hoeven betalen.

Vergoedingen

De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 11.000 bruto, omdat het ontslag op staande voet ongeldig is en er daarmee sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Daarbij wordt meegewogen dat de arbeidsovereenkomst waarschijnlijk ook via ontbinding zou zijn geëindigd, dat werknemer deels heeft bijgedragen aan de verstoorde verhouding en dat hij naar verwachting snel ander werk kan vinden.

Daarnaast wordt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegekend omdat is opgezegd tegen een eerdere datum dan toegestaan, berekend over de periode 30 december 2025 tot 1 februari 2026 inclusief vakantiegeld. Ook wordt de transitievergoeding toegewezen omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De tegenverzoeken van werkgeefster worden afgewezen, omdat schade onvoldoende is onderbouwd en tegenstrijdig is toegelicht en omdat de vordering tot smartengeld niet namens de werknemers kan worden ingesteld wegens het hoogstpersoonlijke karakter daarvan.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:3596

Zaaknummer: 12064630 \ EA VERZ 26-62

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: E. Dunbar en F. Troost

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:672 lid 11 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

(Ex-)werknemer vordert betaling van loon zoals overeengekomen in de vaststellingsovereenkomst en betaling van de winstuitkering over 2025.*Feiten*

Werknemer was sinds 1 december 2002 in dienst bij Newes. Op 15 december 2025 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarbij is afgesproken dat het dienstverband met wederzijds goedvinden op 1 juli 2026 zou eindigen. In dat kader heeft Newes € 19.630 netto betaald. Nadat werknemer was gestopt met zijn werkzaamheden, is in zijn e-mailbox een e-mail van zijn partner aangetroffen met de tekst “Helemaal goed jij kleine vervalser van me!”, met als bijlage een brief op briefpapier van Newes met een verlofoverzicht. Deze brief was Newes niet bekend en was ondertekend door een werknemer die op dat moment arbeidsongeschikt was. Op basis daarvan ontstond het vermoeden dat werknemer deze brief zelf had opgesteld. Na een gesprek op 14 januari 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer is het niet eens met het ontslag en vordert betaling van loon tot 1 juli 2026 conform de vaststellingsovereenkomst, betaling van de winstuitkering over 2025 en afgifte van correcte loonstroken. Newes stelt dat het ontslag op staande voet terecht is en dat werknemer daarom geen recht meer heeft op loon na 14 januari 2026 en dat de winstuitkering is verrekend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat hij bevoegd is en dat Nederlands recht van toepassing is. In de parallelle verzoekschriftprocedure is geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven, dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd op 14 januari 2026, dat de vaststellingsovereenkomst in stand blijft en dat werknemer een gefixeerde schadevergoeding moet betalen. Hoewel de vaststellingsovereenkomst in stand blijft, oordeelt de kantonrechter dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werknemer na 14 januari 2026 nog aanspraak maakt op loon. Nu het aan werknemer zelf te wijten is dat de arbeidsovereenkomst eerder is geëindigd en het recht op loon gekoppeld is aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst, kan werknemer hierop geen beroep doen. De loonvordering wordt daarom afgewezen. De vordering tot betaling van de winstuitkering over 2025 wordt toegewezen, omdat deze ziet op een periode waarin de arbeidsovereenkomst nog bestond en verrekening is uitgesloten. De vordering tot afgifte van loonstroken wordt afgewezen, omdat werknemer deze al heeft en niet is gebleken dat deze onjuist zijn. De vordering tot verstrekking van een specificatie van de beëindigingsvergoeding wordt toegewezen, zonder

dwangsom. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 10-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:2071

Zaaknummer: 12087458 \ CV EXPL 26-233

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: M. Vriezekolk en G.H.B. Abbink

Wetsartikelen: 7:900 BW

RECHTSPRAAK

AH heeft misbruik gemaakt van de uitzendovereenkomst door uitzendkracht voor een periode van ruim zeven jaar onafgebroken in te lenen. De sanctie hiervan is dat werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met AH.*Feiten*

Werknemer is sinds 18 juni 2018 bij OTTO Workforce B.V. (hierna: OTTO) in dienst als uitzendkracht. Sinds 16 maart 2020 heeft werknemer een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd (fase C). In de periode van 18 juni 2018 tot 5 november 2019 is werknemer als uitzendkracht werkzaam geweest in het distributiecentrum van Albert Heijn B.V. (hierna: AH) in Geldermalsen. Per 5 november 2019 is hij overgeplaatst naar het distributiecentrum in Pijnacker. Daar heeft werknemer vervolgens in verschillende functies onafgebroken gewerkt. In de tussentijd had werknemer ook viermaal gesolliciteerd voor de functie van magazijnmedewerker in het distributiecentrum in Pijnacker. AH heeft dit telkens op algemene gronden afgewezen. Op 15 oktober 2025 heeft OTTO aan werknemer laten weten dat AH zijn inlening heeft stopgezet vanwege gedragsproblematiek. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter onder meer voor recht te verklaren dat AH misbruik van recht heeft gemaakt door hem vanaf 18 juni 2018 onafgebroken in te lenen als uitzendkracht. Daarnaast verzoekt hij de kantonrechter voor recht te verklaren dat hij vanaf 18 juni 2021 bij AH werkzaam is krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien de kantonrechter voor recht verklaart dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan verzoekt werknemer ook de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen, AH te veroordelen hem weder tewerk te stellen en AH te veroordelen tot betaling van zijn (achterstallig) salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Misbruik van recht?

Volgens werknemer heeft AH in strijd gehandeld met de Uitzendrichtlijn (Richtlijn 2008/104/EG), omdat zijn inlening als uitzendkracht geen tijdelijk karakter heeft gehad. Aangezien alle verzoeken van werknemer gegrond zijn op deze stelling, moet de kantonrechter eerst beoordelen of werknemer daarin gelijk heeft. Op basis van het *JH/KG*-arrest en het *Daimler*-arrest van het Hof van Justitie EU én het *Upfield*-arrest van de Hoge Raad stelt de kantonrechter vast dat er sprake is van misbruik van een uitzendovereenkomst,

als de duur van de activiteit van een uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming langer is dan wat – gelet op alle relevante omstandigheden – redelijkerwijs als ‘tijdelijk’ kan worden aangemerkt en voor de daadwerkelijke duur van de terbeschikkingstelling geen objectieve verklaring wordt gegeven. Een onafgebroken periode van meer dan zeven jaar zonder einddatum, zoals in onderhavige zaak aan de orde, kan naar het oordeel van de kantonrechter *in beginsel* redelijkerwijs niet meer als tijdelijk worden aangemerkt. Uit de jurisprudentie van het HvJ EU volgt dat de kantonrechter bij de beoordeling van de tijdelijkheid van de uitzendarbeid ook en in het bijzonder moet kijken naar sectorspecifieke kenmerken en de context van de nationale regelgeving. AH heeft in het kader van dit eerste gesteld dat de specifieke kenmerken van de branche waarin zij werkzaam is, meebrengen dat zij in hoge mate afhankelijk is van (langdurige) uitzendarbeid door arbeidsmigranten. Zij voert hiertoe aan dat zij met 1.300 winkels en thuisbezorging dagelijks ongeveer 5 miljoen mensen van boodschappen voorziet. Dat is een complexe operatie, die zeven dagen per week en 24 uur per dag doorgaat. Er is bovendien hevige concurrentie in de supermarktbranche. De kantonrechter is van oordeel dat AH hiermee echter niet heeft toegelicht waarom een onafgebroken periode van zeven jaren en vier maanden binnen de sector nog steeds als tijdelijk zou kunnen en moeten worden aangemerkt. Het feit dat deze manier van voorzien in de personeelsbehoefte binnen de sector gebruikelijk is, zegt op zichzelf genomen ook niets over het al dan niet tijdelijke karakter van de gebruikte uitzendarbeid. Verder heeft AH aangevoerd dat het naar Nederlands recht is toegestaan een uitzendkracht langdurig in te zetten. De kantonrechter onderschrijft dit, in die zin dat een uitzendbureau een uitzendkracht langdurig, ook in fase C en dus ook na verloop van drie jaar, aan inleners ter beschikking kan stellen, maar de kantonrechter leest in deze wet- en regelgeving echter niet dat een periode van zeven jaren en vier maanden bij dezelfde inlener naar Nederlands arbeidsrecht redelijkerwijs nog als tijdelijk kan worden aangemerkt. De conclusie van de voorgaande overwegingen is dat de activiteit van werknemer bij AH, gelet op alle relevante omstandigheden redelijkerwijs niet als tijdelijk kan worden aangemerkt. Voor de duur van de terbeschikkingstelling van werknemer heeft AH als objectieve verklaring gewezen op het personeelstekort, de ‘ontziemaatregelen’ voor vast personeel, de mechanisering van de distributiecentra, het gegeven dat de meeste uitzendkrachten in dienst willen blijven van het uitzendbureau, de taaleis, het gegeven dat de lange inleningsperiode de verantwoordelijkheid van OTTO is en het gedrag en functioneren van werknemer. Deze verklaringen vormen volgens de kantonrechter echter geen voldoende objectieve verklaring voor de inlening van werknemer voor een periode van ruim zeven jaar. De verzochte verklaring voor recht dat AH misbruik heeft gemaakt van de uitzendovereenkomst van werknemer wordt derhalve toegewezen.

Sanctie

Vervolgens moet de kantonrechter de vraag beantwoorden of uit dit misbruik als sanctie kan volgen dat werknemer met AH een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft. Uit vaste jurisprudentie volgt dat het in een dergelijk geval aan de kantonrechter is om door de constructie ‘heen te prikken’ en de gevolgen van het misbruik op te heffen door partijen in een juridische positie te brengen die aansluit bij de situatie zoals hij feitelijk (‘in wezen’) is. In dit

geval is de feitelijke situatie dat werknemer arbeid heeft verricht ten behoeve van AH, die volledig gelijk is aan arbeid die ook verricht wordt door werknemers in vaste dienst bij AH. Hij heeft jarenlang op dezelfde locatie van AH gewerkt en moest instructies opvolgen van leidinggevend op de werkplek, die daarvoor door AH werden ingehuurd en dus geacht kunnen worden werknemer (mede) namens AH aanwijzingen voor het werk te geven. Werknemer werd ook voor dat werk betaald, zij het door OTTO en niet door AH, maar AH betaalde uiteindelijk voor de arbeid van werknemer aan OTTO. Dat OTTO de roosters maakte en (ook) evaluatie- en beoordelingsgesprekken met werknemer hield, is daarbij naar het oordeel van de kantonrechter van ondergeschikt belang, omdat ook medewerkers van AH het functioneren van werknemer hebben beoordeeld. Nu AH bovendien geacht moet worden het meeste profijt te hebben van het feit dat werknemers op uitzendbasis werken in plaats van op een arbeidsovereenkomst, in ieder geval vanwege de frequentere nachtdiensten en de zwakkere ontslagbescherming, ligt het voor de hand de gevolgen van het misbruik ook voor rekening van AH te brengen. De meest voor de hand liggende juridische consequentie van het misbruik van AH is daarom dat de kantonrechter bepaalt dat AH geacht wordt op enig moment een arbeidsovereenkomst met werknemer te zijn aangegaan en dat die arbeidsovereenkomst heeft te gelden als aangegaan voor onbepaalde tijd. Het verzoek van werknemer om een verklaring voor recht dat hij vanaf 18 juni 2021 bij AH werkzaam is op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt dus toegewezen. Op 18 juni 2021 was immers een onafgebroken periode van inlening van 36 maanden verstreken (conform de ketenregeling).

De gevolgen

Aangezien er dus van moet worden uitgegaan dat een arbeidsovereenkomst bestaat tussen werknemer en AH, is de kantonrechter van oordeel dat het stopzetten van de 'inlening' door AH op 15 oktober 2025 niet anders kan worden gezien dan als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. AH heeft niet betwist dat – indien wordt aangenomen dat de verhouding tussen AH en werknemer moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst – de opzegging van die overeenkomst door AH niet rechtsgeldig is geweest. De opzegging wordt daarom vernietigd. De kantonrechter zal onder toekenning van de verzochte dwangsom bepalen dat werknemer moet worden tewerkgesteld als operator II/magazijnmedewerker 2 bij het distributiecentrum in Pijnacker op basis van een arbeidsduur van 150 uur per vier weken. Ook is AH werknemer het achterstallig loon vanaf 18 juni 2021 tot de opzegging van 15 oktober 2025 verschuldigd, alsmede het loon vanaf 15 oktober 2025 tot de dag dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd. Dit achterstallig loon bestaat wel slechts uit het meerdere waarop werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst met AH en de daarop toepasselijke CAO Logistiek van AH recht heeft en niet uit wat hij dus al betaald heeft gekregen van OTTO. Het beroep van AH op het schenden van de klachtplicht gaat niet op, nu het verzoek van werknemer tot betaling van het achterstallige salaris in dit geval het gevolg is van een recente ontwikkeling in de jurisprudentie, namelijk het *Upfield*-arrest van de Hoge Raad van 21 november 2025.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:9257

Zaaknummer: 12021742 RP VERZ 25-51044

Rechters: N.B. Verkleij

Advocaten: J.J.A. Janssen, J.M. van Slooten en H.J.M. Strik

Wetsartikelen: 8 Waadi, 5 Uitzendrichtlijn, 7:691 BW, 7:668a BW en 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Advocaat op grond van artikel 7:661 BW aansprakelijk voor door advocatenkantoor geleden omzetschade. Vast staat dat advocaat welbewust zonder toestemming kortingen heeft gegeven en cliënten heeft geadviseerd facturen niet te betalen. Schadebedrag vastgesteld op € 5.152,22.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 april 2020 werkzaam als advocaat in dienst van werkgeefster. Werknemer heeft in december 2023 zijn dienstverband bij werkgeefster opgezegd en is per 1 maart 2024 in dienst getreden bij advocatenkantoor X. Ook de twee andere advocaten binnen werkgeefster zijn in dienst getreden bij X. Werkgeefster heeft zich daarop genoodzaakt gezien haar activiteiten te beëindigen; zij is thans in liquidatie. Werkgeefster vordert een verklaring voor recht dat werknemer jegens haar aansprakelijk is voor omzetschade die zij ten gevolge van handelen van werknemer heeft geleden. Werkgeefster stelt hiertoe in de kern dat werknemer tijdens zijn dienstverband bij werkgeefster onrechtmatig heeft gehandeld. Werknemer zou werkgeefster bewust financieel hebben beschadigd, ten gunste van zichzelf en bevriende (zaken)relaties. Zo zou werknemer diverse facturen van cliënten niet hebben geïnd en cliënten actief hebben geadviseerd de facturen niet te betalen, zou hij zonder toestemming of overleg actief kortingen hebben toegepast in zijn dossiers en zou hij tijdens zijn dienstverband concurrerende activiteiten hebben verricht en zich rechtstreeks hebben laten betalen door cliënten van werkgeefster in een andere hoedanigheid dan advocaat. De schade komt volgens werkgeefster uit op een bedrag van € 198.990,75.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Aansprakelijkheid werknemer

Werkgeefster heeft voldoende onderbouwd dat werknemer in ieder geval richting het einde van zijn dienstverband, in de periode vanaf december 2022, onrechtmatig heeft gehandeld. Op basis van overgelegde Whatsapp-berichten kan worden vastgesteld dat werknemer cliënten met wie hij een persoonlijke relatie had korting op werkzaamheden heeft gegeven, of heeft aangeboden kosteloos werk voor hen te verrichten. Ook kan worden vastgesteld dat hij in privé cliënten van werkgeefster heeft geadviseerd om facturen niet te betalen en hun daarvoor van argumenten heeft voorzien, of heeft meegeschreven aan conceptreacties die aan

werkgeefster konden worden gestuurd om facturen te betwisten. De aansprakelijkheidsvraag wordt in dit geval beheerst door artikel 7:661 BW. Daaruit volgt dat de werknemer alleen aansprakelijk is voor schade indien die het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter is in dit geval aan die hoge lat voldaan. Uit de Whatsapp-berichten die over zijn gelegd blijkt voldoende overtuigend dat werknemer zich ervan bewust was dat zijn handelen schade voor werkgeefster zou veroorzaken. Het is aannemelijk dat hij dat ook voor ogen heeft gehad of ten minste bewust voor lief heeft genomen. Zo heeft hij in februari 2023 aan een zakelijke relatie geschreven dat hij er steeds aan dacht 'hoe hard hij het faillissement van [werkgeefster] wilde aanvragen' en schreef hij op 1 maart 2023 naar aanleiding van een geschil over een factuur tussen de zakelijke relatie en werkgeefster: 'Fucking verliezer. Ik kijk er morgen even naar. (...) Zal je helpen.' De verklaring voor recht dat werknemer tegenover werkgeefster onrechtmatig heeft gehandeld en dat hij aansprakelijk is voor de omzetschade die werkgeefster ten gevolge van dit handelen heeft geleden, wordt toegewezen.

Schadevergoeding

De omzetschade als gevolg van het onrechtmatig handelen van werknemer wordt als volgt vastgesteld. Werkgeefster heeft voldoende onderbouwd dat zij € 5.152,22 aan schade heeft geleden vanwege onbetaald gebleven facturen van cliënten. Ook is voldoende dat deze schade het gevolg is van onrechtmatig handelen van werknemer. Dit gedeelte van de vordering is toewijsbaar; het overige deel van de vordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:11438

Zaaknummer: 11096525

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: D.G. Veldhuizen en R.H. Stam

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, nu niet is komen vast te staan dat werknemer zonder toestemming kartonnen ton met inhoud heeft meegenomen. Werkgever heeft voorts niet aangetoond dat er sprake is van bestendig beleid ten aanzien van verbod op meenemen (afval)producten.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2020 in dienst bij ACE Pharmaceuticals B.V. (hierna: ACE). Op 14 april 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij zonder toestemming een kartonnen ton waarin zich witte doppen en maatschepjes bevonden, zou hebben meegenomen. Werknemer ontkent dat hij die ton en/of de inhoud daarvan heeft meegenomen en wijst erop dat dit ook nergens uit blijkt. Werknemer berust in het ontslag, maar verzoekt toekenning van een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. ACE stelt dat zij weet dat werknemer de ton heeft meegenomen, omdat zij een tag in die ton heeft geplaatst en ACE die tag via een app heeft kunnen volgen. ACE zegt dat zij door het volgen van de tag heeft geconstateerd dat de kartonnen doos binnen de provincie Noord-Holland is vervoerd. Zo zou de doos volgens ACE eerst naar Zaandam zijn vervoerd, wat volgens haar bevestigt dat werknemer de ton heeft meegenomen, omdat hij in Noord-Holland woont. De kantonrechter heeft echter niet kunnen vaststellen dat ACE een tag in de kartonnen doos heeft geplaatst, want dat is niet te zien op de door ACE overgelegde foto's. Dat maakt dat het even goed zo kan zijn dat de tag bijvoorbeeld in of onder de auto van werknemer of een ander persoon was geplaatst of in een ander product, zoals werknemer ook naar voren heeft gebracht. Op basis van voorgaande informatie kan de kantonrechter niet vaststellen dat werknemer een kartonnen ton met inhoud heeft meegenomen. Volgens ACE heeft zij ook aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werknemer twee blauwe vaten heeft meegenomen. De kantonrechter volgt ACE daarin niet. Dit blijkt immers niet uit de ontslagbrief. Zelfs als de kantonrechter wel zou aannemen dat het meenemen van de blauwe vaten aan het ontslag ten grondslag is gelegd, dan nog is dit onvoldoende voor het aannemen van een dringende reden. Werknemer is weliswaar op 30 november 2023 aangesproken en schriftelijk gewaarschuwd voor het meenemen van (afval)producten van ACE, maar in die waarschuwing staat ook dat ACE erkent dat haar beleid op dit gebied niet helder is en verduidelijking behoeft en dat zij dit organisatiebreed zal

oppakken en verduidelijken. Tijdens de zitting is gebleken dat dit niet is gebeurd en volgens werknemer zijn er nog steeds veel werknemers die (afval)producten mee naar huis nemen. ACE heeft niet kunnen aantonen dat zij een bestendig beleid volgt en dat ook handhaaft. Er is dan ook geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. Werknemer heeft recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 6.263,10 bruto), de transitievergoeding (€ 4.346,61 bruto) en een billijke vergoeding (€ 10.020,97 bruto). De kantonrechter berekent de billijke vergoeding met als uitgangspunt het loon dat werknemer nog over de maanden juli tot en met oktober 2025 zou hebben ontvangen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7829

Zaaknummer: 11744851 \ ME VERZ 25-86 BW 31650

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: M.B. Chylinska en E.W. Kingma

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

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid 1 sub c BW. Niet gebleken dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld gedurende re-integratie, met tweede hersenvliesontsteking en opzegging dienstverband tot gevolg.*Feiten*

Werknemer is van 18 september 2006 tot en met 30 juni 2025 werkzaam geweest voor (de rechtsvoorganger van) ABN AMRO. Laatstelijk had hij een functie voor 40 uur per week tegen een loon van € 10.440,83 bruto per maand inclusief vakantiegeld, maar exclusief overige emolumenten. Op 4 oktober 2021 is werknemer ziek uitgevallen met meningitis (hersenvliesontsteking). Op advies van de bedrijfsarts heeft ABN AMRO in december 2022 besloten de kolfruimte te verbouwen naar een prikkelarme ruimte. Deze ruimte zou naar verwachting medio april 2023 worden opgeleverd. In de tussentijd heeft werknemer vanaf 8 mei 2023 gebruikgemaakt van een aangepaste fysioruimte. Werknemer kreeg tijdens zijn re-integratieperiode een automatische melding vanuit het systeem van de arbodienst om zijn uren op te bouwen. Werknemer heeft tweemaal aan ABN AMRO laten weten zich daartoe nog niet in staat te voelen. ABN AMRO heeft daarop aan werknemer laten weten dat hij primair bepaalt wat hij aankan en dat het advies van de bedrijfsarts in principe wordt gehanteerd als richtlijn, tenzij werknemer aangeeft dat het anders moet zijn. Op 18 augustus 2023 heeft werknemer zich opnieuw volledig arbeidsongeschikt gemeld. Bij besluit van 31 augustus 2023 heeft het UWV aan ABN AMRO een loonsanctie opgelegd, wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen in het tweede spoor. In oktober 2023 is werknemer opgenomen in het ziekenhuis vanwege een tweede hersenvliesontsteking. Met ingang van 30 september 2024 ontvangt werknemer een WGA-uitkering. ABN AMRO heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd tegen 30 juni 2025 onder toekenning van de transitievergoeding. Werknemer verzoekt ABN AMRO te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding. Werknemer stelt daartoe dat ABN AMRO ernstig verwijtbaar heeft gehandeld gedurende zijn re-integratie met de tweede hersenvliesontsteking en de opzegging van het dienstverband tot gevolg.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. ABN AMRO heeft allereerst aangetoond dat zij zich voldoende heeft ingespannen om aan werknemer een prikkelarme werkplek te bieden. Dat de door ABN AMRO aangepaste fysioruimte, die werknemer gebruikte tot de kolfruimte was aangepast, niet aan al zijn wensen voldeed, maakt nog niet dat ABN AMRO ernstig verwijtbaar

heeft gehandeld. Daarbij speelt mee dat werknemer slechts één keer per week voor een beperkt aantal uren naar kantoor kwam en hij de vrijheid kreeg zijn re-integratie-uren zelf in te delen. De tijd die werknemer per week moest doorbrengen in een ruimte die niet volledig geschikt voor hem was, is dus beperkt geweest. Werknemer heeft voorts tegenover de betwisting van ABN AMRO onvoldoende gesteld dat ABN AMRO op hem forse druk heeft uitgeoefend om zijn re-integratie-uren uit te breiden. Telkens als werknemer aangaf dat het hem te veel werd, bood ABN AMRO hem de mogelijkheid het aantal uren te verminderen, ondanks het advies van de bedrijfsarts. Daarbij deelde ABN AMRO aan werknemer mee dat de door hem gewenste urenuitbreiding leidend is. Van enige druk door ABN AMRO opgelegd aan werknemer is niet gebleken. Verder oordeelt de kantonrechter dat de enkele omstandigheid dat een loonsanctie is opgelegd door het UWV op zichzelf onvoldoende is om tot de conclusie te komen dat ABN AMRO haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. ABN AMRO wordt door het UWV met name verweten dat zij onvoldoende heeft gedaan aan re-integratie in spoor 2. Gelet op de zeer geringe belastbaarheid van werknemer is het naar het oordeel van de kantonrechter echter begrijpelijk dat partijen zich nagenoeg volledig hebben gefocust op re-integratie in spoor 1, wat ook sterk de voorkeur had van werknemer. Ten slotte overweegt de kantonrechter dat niet valt in te zien dat het door ABN AMRO niet verstrekken van een printer en een blauwlichtfilter voor de thuiswerkplek ertoe dient te leiden dat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De conclusie is dat geen van de gedragingen van ABN AMRO die werknemer stelt als (ernstig) verwijtbaar kunnen worden aangemerkt. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:3726

Zaaknummer: 11862416 \ EA VERZ 25-1004

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: D.M. Koot-Timmers en L. Mannetje 't

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Schiphol-taxichauffeur met eigen eenmanszaak is geen werknemer: doorslaggevend is dat hij zelf tijdsloten koos, zich mocht laten vervangen en als ondernemer naar buiten trad - bewust afplakken van de dashcam in gehuurde BMW rechtvaardigt onmiddellijke beëindiging van de samenwerking.*Feiten*

Na een openbare aanbesteding verkreeg Noot Touringcar Ede B.V. per 1 november 2025 een concessie voor taxivervoer van en naar Schiphol, waarna zij de uitvoering uitbesteedde aan groepsmaatschappij STN. STN Fleet beheerde het wagenpark. X exploiteert sinds 2009 de eenmanszaak Taxi Mijdrecht, staat ingeschreven bij de KvK en het KIWA-register en presenteert zich ook naar buiten toe als zelfstandig ondernemer, onder meer via een website en sociale media. Op 27 oktober 2025 sloten STN, STN Fleet en X een samenwerkingsovereenkomst voor de duur van één jaar. Daarin werd Taxi Mijdrecht aangeduid als ‘ondernemer’ en was bepaald dat X als zelfstandig ondernemer taxiritten van en naar Schiphol kon verrichten via door STN aangeboden tijdsloten. Hij had geen recht op een minimumaantal ritten of omzet, mocht zich laten vervangen door een gekwalificeerde vervanger en betaalde voor gebruik van voertuig en faciliteiten een vaste vergoeding per tijdslot, naast een commissie over de ritprijs. De overeenkomst vermeldde uitdrukkelijk dat zij als overeenkomst van opdracht was bedoeld. Voor het verrichten van de ritten gold het door Schiphol vastgestelde Programma van Eisen. STN had gekozen voor een specifiek type BMW. X mocht die auto zelf aanschaffen, leasen of per tijdslot huren van STN Fleet. In de praktijk huurde hij steeds van STN Fleet. Op 20 november 2025 werkte X een tijdslot en bleek dat hij de dashcam in de gehuurde BMW met kauwgom had afgeplakt en daarna de rest van het tijdslot zo had doorgereden. Nog diezelfde dag deelde STN telefonisch mee dat de samenwerkingsovereenkomst zou worden opgezegd, hetgeen per e-mail werd bevestigd. Volgens STN was het onklaar maken van de dashcam een ernstige overtreding, mede omdat de dashcam relevant was voor veiligheid en verzekering. X maakte daartegen bezwaar en voerde aan dat hij door de dashcam werd afgeleid en dat een passagier zich er ongemakkelijk door voelde. Hij stelde dat hij slechts had geprobeerd de klant gerust te stellen. X verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt eerst dat X niet-ontvankelijk is jegens STN Fleet, omdat STN Fleet slechts betrokken was bij de verhuur van de taxi en niet bij de uitvoering van het vervoer als

werkgever of opdrachtgever in arbeidsrechtelijke zin. Vervolgens toetst de rechter of de samenwerkingsovereenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst. Daarbij weegt de rechter alle omstandigheden van het geval. Enerzijds waren de werkzaamheden ingebed in de organisatie van STN, was de overeenkomst feitelijk een standaardregeling zonder echte onderhandelingsruimte en bepaalde STN in belangrijke mate de beloningsstructuur en randvoorwaarden. Anderzijds acht de rechter van groot gewicht dat X zelf kon bepalen of en wanneer hij tijdsloten aannam, zich mocht laten vervangen, geen aanspraak had op werk of omzet, naar buiten trad als ondernemer, al jarenlang een eigen taxibedrijf exploiteerde en ook voor andere opdrachtgevers reed of kon rijden. Juist dit ondernemerschap in het economisch verkeer maakt volgens de kantonrechter dat de verhouding niet als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt. De rechter oordeelt dat STN de samenwerkingsovereenkomst per direct mocht beëindigen, omdat X de dashcam bewust had afgeplakt en daarmee in strijd handelde met zijn contractuele verplichtingen. Zijn verklaring daarvoor acht de rechter niet overtuigend. Het afplakken van de dashcam leverde een evidente schending van de overeenkomst op, zodat onmiddellijke beëindiging was toegestaan. X wordt daarom in het ongelijk gesteld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:3639

Zaaknummer: 12064804 \ EA VERZ 26-64

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: R.K.A. Kop, L.P.M. Dimmers en F.C. van Uden

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst sportmakelaar/sociaal adviseur en gemeente na onherroepelijke veroordeling voor onder druk zetten van vrouwen en het aanbieden van cocaïne aan vrouwen uit de vechtsportwereld - privégedrag is niet verenigbaar met ambtelijke integriteit.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 april 2006 in dienst bij Gemeente Amsterdam en werkte sinds 1 maart 2022 als sportmakelaar/sociaal adviseur in stadsdeel Noord. Daarvoor was hij sportcoördinator vecht- en krachtsport. In de zomer van 2023 ontving de gemeente meldingen van vier vrouwen uit de vechtsportwereld, die verklaarden dat zij seksuele relaties met werknemer hadden gehad waarbij sprake was van mishandeling, manipulatie, het aanbieden van cocaïne en druk om seks met anderen te hebben. De gemeente legde deze meldingen voor aan de politie, waarna een strafrechtelijk onderzoek volgde. In het strafproces is werknemer op 24 mei 2023 veroordeeld voor dwang en voor overtreding van de Opiumwet, gepleegd in de periode van 2016 tot en met 2020. De strafrechter achtte bewezen dat hij twee kwetsbare vrouwen onder druk had gezet, hun grenzen had overschreden en cocaïne had verstrekt. Het vonnis werd onherroepelijk, omdat werknemer geen hoger beroep instelde. Na zijn vrijlating verzocht hij om wedertewerkstelling, maar de gemeente kondigde in augustus 2023 aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst te zullen verzoeken en schorste hem in afwachting daarvan. De gemeente stelde dat sprake was van verwijtbaar handelen, subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair de cumulatiegroond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een redelijke grond voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Het strafvonnis heeft dwingende bewijskracht en werknemer heeft in deze procedure onvoldoende tegenbewijs geleverd. Daarom gaat de rechter ervan uit dat hij zich daadwerkelijk heeft schuldig gemaakt aan dwang en het verstrekken van cocaïne. Dat gedrag vond weliswaar plaats in de privésfeer, maar is volgens de rechter onverenigbaar met zijn positie als ambtenaar. Juist van een overheidsmedewerker mag worden verwacht dat hij de integriteit van het ambt niet schaadt. Daarbij weegt mee dat werknemer in zijn werk naar buiten trad als vertegenwoordiger van de gemeente, eerst binnen de vecht- en krachtsport en later als sportmakelaar, in een werkveld waarin respect voor lichamelijke integriteit essentieel is. De gemeente heeft daarom het vertrouwen in hem mogen verliezen. Herplaatsing ligt volgens de rechter niet in de rede. De rechter vindt echter niet dat het handelen van

werknemer tegenover de gemeente ook ernstig verwijtbaar is. De strafbare feiten hielden geen direct verband met zijn werk, er is niet gebleken van concrete schade aan de reputatie van de gemeente, en niet kan worden aangenomen dat hij bewust de gemeente heeft willen schaden. Ook zijn lange en goed verlopen dienstverband weegt mee. Daarom moet bij de ontbinding rekening worden gehouden met de opzegtermijn en behoudt hij recht op een transitievergoeding. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 maart 2024 en de gemeente wordt veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 34.332,55 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:9026

Zaaknummer: 10724671 EA VERZ 23-927

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: J.Th. van Doesum en K.J. de Vaan

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

RECHTSPRAAK

Zzp'er die via onderaannemer blijft werken en factureren, komt niet alleen door inbedding, bedrijfskleding en aansturing in dienst van de opdrachtgever.*Feiten*

X, schilder van beroep, werkte al enkele jaren als zzp'er via LeVel v.o.f. voor verschillende schilderprojecten. Tussen hem en LeVel werden telkens aannemingsovereenkomsten gesloten, waarbij hij op regiebasis werkte tegen een uurtarief van € 37 exclusief btw. Hij dreef daarvoor een eenmanszaak onder de naam Bright-Teq. Met ingang van 2 april 2024 is X werkzaamheden gaan verrichten op projecten van Hoftijzer, een onderneming die onderhoudswerkzaamheden uitvoert aan onroerende zaken en daarbij werkt met eigen personeel én onderaannemers, waaronder LeVel. De werkzaamheden van X bij projecten van Hoftijzer eindigden op 12 maart 2025. Tussen partijen ontstond vervolgens een geschil over de vraag in welke hoedanigheid X voor Hoftijzer had gewerkt. Volgens X was tussen hem en Hoftijzer een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen en was hij op 12 maart 2025 zelfs op staande voet ontslagen. Op die basis verzocht hij onder meer een verklaring voor recht dat sprake was van een arbeidsovereenkomst en vernietiging van het ontslag op staande voet. Hoftijzer betwistte dat ooit een arbeidsovereenkomst tussen haar en X had bestaan. De kantonrechter wees de verzoeken van X af. In hoger beroep hield X vast aan zijn standpunt dat de feitelijke uitvoering van de werkzaamheden wees op een arbeidsovereenkomst met Hoftijzer. Hij verwees onder meer naar het intakeformulier bij aanvang, het dragen van bedrijfskleding van Hoftijzer, het registreren van uren via een app van Hoftijzer, de aansturing op de projecten en de omstandigheid dat hij volgens hem deel uitmaakte van de organisatie van Hoftijzer. Hoftijzer bleef erbij dat deze omstandigheden ook passen bij inzet van een zzp'er via een onderaannemer en wees erop dat X bleef factureren aan LeVel, ziekte en afwezigheid aan LeVel doorgaf en zijn ondernemingsgegevens, btw-nummer en verzekering bleef gebruiken.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat eerst moet worden beoordeeld óf tussen X en Hoftijzer überhaupt een contractuele verhouding tot stand is gekomen. Pas als dat zo is, komt de vraag aan de orde of die verhouding moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. Het hof beantwoordt die eerste vraag ontkennend. Daarvoor acht het hof van belang dat X vóór 2 april 2024 al als zzp'er via LeVel werkte en dat er ook rond die datum nog aannemingsovereenkomsten tussen hem en LeVel zijn gesloten voor projecten van Hoftijzer.

De e-mail van 27 maart 2024 wijst erop dat LeVel X bij Hoftijzer introduceerde en bepaalde dat hij op het project zou starten. Het op kantoor ingevulde 'intekenformulier nieuw personeel' maakt dit niet anders: dat formulier kan volgens het hof niet als arbeidsovereenkomst worden aangemerkt. Ook uit de feitelijke uitvoering volgt niet dat er een rechtstreekse overeenkomst met Hoftijzer is ontstaan. Dat X uren registreerde via een app van Hoftijzer, bedrijfskleding droeg en werkte binnen de projectorganisatie van Hoftijzer, is volgens het hof ook goed verenigbaar met zijn inzet als zzp'er via een onderaannemer. Daar staat tegenover dat meerdere omstandigheden juist tegen een contractuele relatie met Hoftijzer pleiten: X factureerde steeds aan LeVel, niet aan Hoftijzer, meldde ziekte en afwezigheid bij LeVel, werkte onder zijn handelsnaam, gebruikte zijn KvK- en btw-gegevens en had een eigen bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering. Daarom kan niet worden aangenomen dat hij zijn werkzaamheden voor Hoftijzer verrichtte op basis van een overeenkomst met Hoftijzer zelf. Het hof komt dus niet meer toe aan de kwalificatievraag of er sprake was van een arbeidsovereenkomst. De beschikking van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:501

Zaaknummer: 200.361.104/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.T. Nijhuis en P.S. Fluit

Advocaten: A. Cremer en T. Harmankaya

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens diefstal door beveiligers is niet onverwijld gegeven en daardoor ongeldig, maar het diefstalgedrag is ernstig verwijtbaar zodat werknemer wel een gefixeerde schadevergoeding wegens het ontbreken van opzegtermijn krijgt, maar geen transitievergoeding en geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 28 februari 2018 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van De Vlaardingse Beveiligingsdienst B.V., h.o.d.n. TCS Static Security Services (hierna: TCS), en per 3 december 2023 is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voortgezet bij TCS. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Particuliere Beveiliging van toepassing. Werknemer werkte als beveiligers bij opdrachtgever DHL. Op 4 december 2025 heeft werknemer zonder toestemming sigaretten van een collega weggenomen. Op vrijdag 12 december 2025 wordt TCS door DHL hierover geïnformeerd; de directeur van TCS (hierna: [naam 1]) bekijkt diezelfde dag camerabeelden waarop de diefstal is te zien, confronteert werknemer hiermee, waarna werknemer direct erkent dat hij sigaretten heeft weggenomen en een schriftelijke spijtbetuiging opstelt. [naam 1] neemt die dag geen formele maatregelen zoals schorsing of inneming/blokkering van toegangspassen; werknemer kan de maandag daarop opnieuw op het werk verschijnen. Maandag 15 december 2025 belt [naam 1] in de ochtend zijn gemachtigde voor juridisch advies. Rond 11.00 uur krijgt hij te horen dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. TCS laat werknemer echter pas om 15.08 uur die dag door de planner telefonisch op staande voet ontslaan; het ontslag wordt schriftelijk bevestigd per e-mail en aangetekende brief, met daarin ook een aanbod voor een vaststellingsovereenkomst, dat werknemer niet accepteert. TCS verzoekt in deze procedure onder meer om toekenning van een gefixeerde schadevergoeding, voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst, een verklaring voor recht dat geen transitievergoeding verschuldigd is, en veroordeling van werknemer in de proceskosten. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van loon, en subsidiair om een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, uitbetaling van resterend verlofsaldo en opgebouwde vakantietoelage, alles met wettelijke verhoging en rente. Partijen twisten in het bijzonder over de rechtsgeldigheid (onverwijldheid) van het ontslag op staande voet, de vraag of werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en de daaruit voortvloeiende aanspraken op gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke

vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet en onverwijldheid

Tijdens de zitting verklaart werknemer dat hij niet terug wil keren naar TCS en inmiddels elders werkt. De kantonrechter begrijpt dit als berusting in het ontslag, zodat de arbeidsovereenkomst op 15 december 2025 is geëindigd en het primaire verzoek tot vernietiging van het ontslag niet meer aan de orde komt. Voor de beoordeling van de vergoedingsverzoeken moet echter worden vastgesteld of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. TCS was op 12 december 2025 al op de hoogte van de diefstal: [naam 1] is die ochtend door DHL gebeld, is naar de locatie gekomen, heeft rond lunchtijd de camerabeelden gezien en werknemer geconfronteerd, waarna werknemer de diefstal erkende. TCS beroept zich erop dat [naam 1] eerst juridisch advies moest inwinnen en dat hij zijn gemachtigde pas op maandag 15 december 2025 omstreeks 11.00 uur kon spreken. Nadien heeft TCS echter nog tot 15.08 uur gewacht om het ontslag telefonisch aan te zeggen, terwijl werknemer die middag gewoon op het werk verscheen en met zijn dienst was begonnen. Er zijn geen maatregelen genomen zoals schorsing, blokkade van passen of een expliciet verbod om op het werk te verschijnen. Gelet op de ernst van de gedraging (diefstal door een beveiligder op een "high value"-locatie), de directe duidelijkheid daarover op 12 december en het feit dat [naam 1] op 15 december in de ochtend al juridisch advies had gekregen, had TCS uiterlijk direct na dat telefoongesprek tot ontslag op staande voet moeten overgaan of werknemer in ieder geval onmiddellijk moeten meedelen dat hij niet mocht werken. Het wachten tot 15.08 uur en het uitblijven van beschermende maatregelen maakt dat niet is gehandeld met de vereiste voortvarendheid. Het ontslag op staande voet is daarom niet onverwijld gegeven en dus niet rechtsgeldig.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:8543

Zaaknummer: 12044670 \ EJ VERZ 26-70029

Rechters: M.S. Vonck

Advocaten: L.S. van Dis en L. van Dijk

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Bonus is loonbestanddeel en telt mee bij de berekening van de waarde van uit te betalen vakantie|uren (met een referteperiode van drie jaar); het werkgeversdeel pensioenpremie telt niet mee, zodat werknemer een aanvullende uitkering van € 7.383,34 bruto ontvangt.

Feiten

Werknemer is van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst geweest bij Overdie Metals B.V. (hierna: Overdie) als algemeen directeur, tegen een laatstverdiend salaris van € 10.500 bruto per maand. De arbeidsovereenkomst is met wederzijds goedvinden beëindigd via een vaststellingsovereenkomst (VSO). In de VSO is onder meer bepaald dat bij de eindafrekening 367,25 openstaande vakantie|uren zullen worden uitbetaald, dat Overdie de pensioenregeling zal afwikkelen en dat een eventuele bonus over 2024 wordt geacht te zijn inbegrepen in de transitie- en beëindigingsvergoeding. Na het einde van het dienstverband heeft Overdie een eindafrekening opgesteld en de openstaande vakantie|uren uitbetaald op basis van uitsluitend het bruto|uurloon van werknemer. Werknemer heeft vervolgens per e|mail laten weten dat de waarde van de vakantie|uren volgens hem onjuist is berekend en dat hij aanspraak maakt op nabetaling. Hij stelt dat per vakantie|uur niet alleen het bruto|uurloon, maar ook vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, bonus en werkgeversdeel pensioenpremie moeten worden meegenomen en vordert op die basis een aanvullende betaling van € 14.186,87 bruto, te vermeerderen met wettelijke rente en wettelijke verhoging. Overdie betwist dit en stelt dat zij de vakantie|uren correct heeft afgerekend: volgens haar tellen alleen vaste loonbestanddelen (uurloon, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) mee, niet de variabele bonus en niet het werkgeversdeel pensioenpremie. Partijen twisten daarmee over de vraag welke looncomponenten bij de berekening van de waarde van een vakantie|uur moeten worden betrokken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Waarde van een vakantie|uur

Uit artikel 7:639 BW en artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG volgt dat werknemer tijdens vakantie recht heeft op “loon”, zoals uitgelegd door het Hof van Justitie: het gebruikelijke loon omvat het vaste salaris en alle looncomponenten die intrinsiek samenhangen met de

opgedragen taken en de professionele/persoonlijke status van de werknemer. Alleen zuivere kostenvergoedingen vallen daarbuiten. De bonus van werknemer kwalificeert als onderdeel van het loon. De bonus is bij Overdie afhankelijk van inzet/prestaties van de werknemer en van de bedrijfsresultaten. Gezien de functie van werknemer als algemeen directeur kunnen de bedrijfsresultaten niet los worden gezien van zijn inspanningen, zodat de bonus een looncomponent vormt die intrinsiek samenvalt met zijn functie en status. Dat toekenning formeel “discretionair” is, doet daaraan onvoldoende af. Bovendien heeft werknemer in twee van de drie dienstjaren (2022 en 2023) een bonus ontvangen, wat wijst op een structureel karakter; ook de formulering in de VSO over een eventuele bonus over 2024 ondersteunt dat. De bonus moet daarom worden meegenomen in de waarde van een vakantiejaar. De hoogte van de bonuscomponent wordt berekend over een referentieperiode van drie jaar: de feitelijk uitbetaalde bonussen over 2022 en 2023 (€ 35.000 en € 50.000) worden uitgesmeerd over 36 maanden, mede omdat over 2024 geen bonus is vastgesteld en werknemer vanaf eind juni 2024 vrijgesteld was van werkzaamheden. Dit leidt tot een maandgemiddelde bonus van € 2.361 en, bij een maandomvang van 173,33 uur, tot een bonuscomponent van € 13,62 per vakantiejaar.

Het werkgeversdeel van de pensioenpremie behoort daarentegen niet tot het vakantieloon. Dit deel wordt door werkgever rechtstreeks aan de pensioenuitvoerder afgedragen en niet als loonbestanddeel aan werknemer uitbetaald. Indien werknemer vakantie had opgenomen, zou hij geen afzonderlijke betaling van het werkgeversdeel hebben ontvangen; werkgever heeft de premie afgedragen over de periode waarin werknemer werkte in plaats van vakantie opnam. Door het niet uitbetalen van het werkgeversdeel over niet-genoten vakantiedagen komt werknemer niet in een slechtere positie terecht. Het werkgeversdeel pensioenpremie hoeft daarom niet te worden meegenomen in de waarde van een vakantiejaar.

Overdie erkent dat vakantietoeslag en eindejaarsuitkering tot het vakantieloon behoren. De door werknemer daarvoor berekende bedragen (vakantietoeslag € 5,19 per uur, eindejaarsuitkering € 6,48 per uur) zijn niet afzonderlijk bestreden en worden als juist aangenomen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:3678

Zaaknummer: 11856840

Rechters: F.J. Lourens en P.J. Jansen

Advocaten: R.K. Torn en W. Hovingh

Wetsartikelen: 7:639 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van oud-praktijkeigenaar/tandarts wegens het buiten openingstijden behandelen van zijn terminaal zieke broer en het uitschakelen van een camera houdt geen stand; werknemer krijgt € 60.000 billijke vergoeding en mag bewijs leveren over de duur van zijn dienstverband en de feitelijk overeengekomen arbeidsomvang.*Feiten*

Werknemer, tandarts, is sinds 1 januari 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst bij [F] B.V. (hierna: werkgever) als tandarts. Hij was ruim 30 jaar eigenaar van dezelfde tandartspraktijk, die hij via aandeelhoudersconstructies in 2023 aan twee collega's heeft verkocht. Hij heeft zelf 2% van de aandelen behouden en is boven de praktijk blijven wonen. Via zijn holding is werknemer tevens (mede)eigenaar/verhuurder van het pand; in de huurovereenkomst is opgenomen dat hij, zolang hij de bovenwoning bewoont, via de praktijk naar de tuin/openbare weg mag komen en gaan. Na de overname bestond de bedoeling dat werknemer nog enkele jaren "voor de verknochte patiënten" zou blijven werken en dat hij periodes in Spanje zou verblijven. In de arbeidsovereenkomst staat een arbeidsomvang van 36 uur per week bij een salaris van € 9.240 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. In de praktijk werkte werknemer structureel minder; partijen twisten of daarover afwijkende afspraken zijn gemaakt. Vanaf medio 2023 ontstaan spanningen tussen partijen die in 2024 escaleren. Werkgever stuurt werknemer meerdere waarschuwingen, onder meer omdat hij volgens werkgever veel minder dan 36 uur werkt. Op 3 december 2024 wordt werknemer schriftelijk gewaarschuwd dat hij de praktijk buiten openingstijden niet mag betreden, geen manipulaties met camera's mag verrichten en geen behandelingen mag uitvoeren zonder aanwezigheid/toestemming van [D]. In de zomer van 2025, tijdens de vakantie van [D] en [E] en als de praktijk gesloten is, behandelt werknemer zijn broer in de behandelruimte, die hij al 30 jaar heeft behandeld en die inmiddels een terminaal zieke patiënt is. Hij schakelt daarbij de camera in die ruimte uit. Werkgever verwijt hem dat hij ondanks duidelijke instructies en eerdere schriftelijke waarschuwingen de praktijk buiten openingstijden heeft betreden, de behandelruimte heeft gebruikt, de camera heeft uitgeschakeld en apparatuur heeft aangezet. Op 28 augustus 2025 ontslaat werkgever werknemer op staande voet en stelt dat er sprake is van een dringende reden en dat geen

transitievergoeding verschuldigd is, maar wel een gefixeerde schadevergoeding. Werknemer verzoekt daarop onder meer om een billijke vergoeding, een transitievergoeding en enkele verklaringen voor recht over aandelen, concurrentie-/relatiebeding en camera's. Werkgever verzoekt om een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet terecht is, om een gefixeerde schadevergoeding, terugbetaling van volgens haar onverschuldigd loon wegens te weinig gewerkte uren en om verboden tot betreden van het pand en contact met [D] en [E]. Partijen twisten in het bijzonder over de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet, de duur van de dienstbetrekking en de feitelijk overeengekomen arbeidsomvang.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter stelt voorop dat werkgever de dringende reden voor een ontslag op staande voet moet bewijzen en dat alle omstandigheden van het geval moeten worden meegewogen. Vast staat dat werknemer, ondanks een eerdere schriftelijke waarschuwing, in de vakantieperiode de behandelruimte heeft betreden, zijn broer heeft behandeld en de camera heeft uitgeschakeld. Werknemer heeft ter zitting erkend dat hij wist dat hij hiermee tegen een instructie inging, maar dit toch deed om "schot in de zaak" te krijgen. De kantonrechter weegt echter zwaar mee dat werknemer ruim 30 jaar eigenaar van de praktijk is geweest, het pand verhuurt, boven de praktijk woont, dat het de bedoeling was dat hij nog enkele jaren enkel voor verknochte patiënten zou werken, dat de arbeidsverhouding al ernstig verstoord was en dat in de huurovereenkomst aan werknemer vrije doorgang via de praktijk is verleend. Verder heeft werknemer onweersproken aangevoerd dat zijn broer terminaal ziek was en acuut behandeling nodig had, terwijl [D] en [E] met vakantie waren. In dat licht acht de kantonrechter het weliswaar verwijtbaar dat werknemer geen toestemming vroeg en inging tegen een duidelijke instructie, maar acht dit niet zó ernstig dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig.

Transitievergoeding

Omdat er geen sprake is van een dringende reden die tevens als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer kwalificeert, is werkgever in beginsel de transitievergoeding verschuldigd. De hoogte van die vergoeding is echter afhankelijk van de duur van het dienstverband. Werknemer stelt dat hij sinds 1 januari 1994 onafgebroken in loondienst is geweest bij (rechtsvoorgangers van) de huidige werkgever, zodat sprake is van overgang van onderneming of opvolgend werkgeverschap; werkgever betwist dat en stelt dat werknemer tot 2023 slechts directeur-groootaandeelhouder was, geen werknemer. De kantonrechter geeft werknemer daarom een bewijsopdracht om aan te tonen dat hij vanaf 1 januari 1994 onafgebroken in loondienst is geweest bij (de rechtsvoorganger van) [F] B.V. Pas na de uitkomst van die bewijslevering kan de exacte hoogte van de transitievergoeding worden

bepaald.

Billijke vergoeding

Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, wat grond oplevert voor toekenning van een billijke vergoeding. Bij de hoogte weegt de kantonrechter mee dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord is, zodat als het ontslag op staande voet wordt “weggedacht” de arbeidsovereenkomst in een ontbindingsprocedure naar verwachting op korte termijn (hooguit circa zes maanden) zou zijn geëindigd. Ook weegt mee dat werknemer zelf verwijtbaar heeft gehandeld door een duidelijke instructie te negeren, dat hij zijn werkzaamheden al aan het afbouwen was en dat de arbeidsmarkt voor tandartsen gunstig is zodat hij naar verwachting snel elders werk kan vinden. Alles afwegend kent de kantonrechter aan werknemer een billijke vergoeding toe van € 60.000 bruto.

Gefixeerde schadevergoeding en onverschuldigd loon

Omdat het ontslag op staande voet ongeldig is, wordt het verzoek van werkgever om een gefixeerde schadevergoeding afgewezen. Ten aanzien van de gestelde onverschuldigde loonbetaling (circa € 31.217,36 bruto) omdat werknemer volgens werkgever structureel minder dan 36 uur per week heeft gewerkt, geldt het volgende. Werkgever beroept zich op de arbeidsovereenkomst (36 uur per week) en op door hem bijgehouden werkdata van werknemer in de maanden april tot en met juli 2024. Werknemer erkent de genoemde gewerkte dagen, maar stelt dat tussen partijen mondeling is afgesproken dat hij structureel minder zou werken tegen ongewijzigd salaris, onderbouwd met een door hem overgelegde handgeschreven notitie op de arbeidsovereenkomst die volgens hem door [E] namens [D] is geaccordeerd. Omdat werknemer zich beroept op deze afwijkende (mondelijke) afspraken en werkgever dit gemotiveerd betwist, krijgt werknemer ook op dit punt een bewijsopdracht: hij moet bewijzen dat in afwijking van artikel 3 van de arbeidsovereenkomst inderdaad een beperktere arbeidsomvang is overeengekomen tegen het ongewijzigde loon. De beslissing over de gestelde onverschuldigde betalingen en eventuele terugbetaling wordt aangehouden tot na die bewijslevering.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 26-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2151

Zaaknummer: 11976275

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: S.J.M. Peters en T. van Liempd

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst ambtenaar Belastingdienst ontbonden op grond van ernstig verwijtbaar handelen vanwege grensoverschrijdende uitlatingen binnen en buiten werktijd.*Feiten*

Werkneemster is per 1 juli 2014 in dienst getreden bij de Staat der Nederlanden (hierna: Staat of Belastingdienst) in de functie van ambtenaar van de Belastingdienst. Werkneemster is werkzaam voor de directie MKB. Werkneemster zit vanaf 2021 in een moeilijke privésituatie. Haar zoon verbleef in een gesloten jeugdzorginstelling. Daarnaast is er sprake (geweest) van een vechtscheiding en financiële problemen. Per november 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkneemster heeft onder meer een officiële waarschuwing gekregen omdat de Belastingdienst van mening was dat werkneemster tekortschoot. Werkneemster heeft haar leidinggevende en de Belastingdienst via verschillende mails het nodige verweten. In mei 2025 heeft werkneemster een berisping gekregen. Werkneemster heeft tegen medewerkers van onder meer de jeugdzorg die haar zoon hebben opgehaald, een aantal forse beledigingen geuit. Vervolgens is zij uitgenodigd voor een gesprek bij de Belastingdienst. Bij brief van 9 oktober 2025 is werkneemster, omdat zij niet is verschenen bij het geplande gesprek, geschorst en is haar de toegang tot de dienstgebouwen en de (digitale) systemen ontzegd en is daarbij aangegeven dat de Staat het voornemen heeft om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De Staat verzoekt – onder meer – ontbinding op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter gaat de toon in de berichten alle perken te buiten en zijn deze, gelet op de inhoud van de berichten en de toonzetting daarvan, zelfs als grensoverschrijdend te kwalificeren. Diverse medewerkers van de Belastingdienst voelen zich ook geïntimideerd en bedreigd door werkneemster en wensen niet meer met haar te communiceren. Dit volgt ook uit de overgelegde gespreksverslagen en e-mail- en WhatsAppberichten. Werkneemster is door de Belastingdienst ook meerdere malen gewezen op de inhoud en toon van haar berichten, alsmede haar houding. Werkneemster heeft welbewust gehandeld in strijd met de binnen de Belastingdienst geldende *Gedragscode Integriteit Rijk* (GIR) en de bepalingen uit Ambtenarenwet. Dat brengt met zich dat van de Staat in redelijkheid niet kan worden gevergd dat hij de arbeidsovereenkomst met werkneemster laat voortduren. De kantonrechter is van oordeel dat de verweten gedragingen te kwalificeren zijn als ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. Het staat immers vast,

zoals hiervoor reeds is overwogen, dat werknemster zich, gelet op de inhoud en de toonzetting van de berichten en de gesprekken, schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag. Ook nadat zij door middel van officiële waarschuwingen en een berisping duidelijk is gewezen op het feit dat dit gedrag ontoelaatbaar is, heeft werknemster haar gedrag niet aangepast. Ook niet na het traject bij Balans & Impuls. Zelfs rond en na haar schorsing heeft werknemster WhatsApp-berichten gestuurd die, gelet op de toon en inhoud, wederom als grensoverschrijdend zijn te kwalificeren. Er is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook geen sprake van impulsief gedrag, maar van bewust handelen door werknemster. Op grond van deze feiten is de kantonrechter van oordeel dat niet alleen sprake is van verwijtbaarheid, maar ook van ernstige verwijtbaarheid. Dat wordt niet anders door het feit dat sprake is geweest van een langdurig dienstverband, waarin werknemster in het verleden goed gefunctioneerd heeft. De conclusie van al het voorgaande is dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemster. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen kan werknemster geen aanspraak maken op een transitievergoeding. Werknemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 26-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2397

Zaaknummer: 12001424

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: M.C. Nijholt

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 aanhef en sub e BW, 7:671b lid 9 aanhef en sub b BW en artikel 7:673 id 7 aanhef en onder sub c BW

RECHTSPRAAK

Artikel 96 Rv-procedure. Verklaring voor recht dat arbeidsovereenkomst inmiddels een vaste omvang heeft van 1 fte.*Feiten*

Werknemer is per 1 augustus 2016 in dienst getreden bij werkgeefster, op basis van een arbeidsomvang van 0,8 fte. In 2022 hebben partijen de arbeidsomvang uitgebreid. Na 1 januari 2024 heeft werknemer zijn werkzaamheden voor het project voortgezet als voorheen zonder dat afspraken over een einddatum zijn vastgelegd. Per februari 2025 is de uitbreiding van de arbeidsomvang teruggedraaid. Werknemer heeft hier bezwaar tegen gemaakt. Partijen zijn overeengekomen zich gezamenlijk tot de kantonrechter te wenden met een verzoek om op grond van artikel 96 Rv een beslissing te geven over de (rechts)vragen die hen verdeeld houden. Partijen hebben daarbij het recht op hoger beroep uitgesloten. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de tijdelijke urenuitbreiding met 0,1 fte ten behoeve van een project heeft te gelden als een zelfstandige (tweede) arbeidsovereenkomst waarop de ketenregeling van toepassing is. Dat maakt dat volgens werknemer het contract maximaal voor de bepaalde tijd van een jaar kon worden aangegaan en dus niet van rechtswege is geëindigd per 1 februari 2025. Werkgeefster voert aan dat de werkzaamheden die werknemer verrichtte vanaf 1 februari 2022 voor het project plaatsvonden binnen het kader van zijn bestaande arbeidsovereenkomst. Uit de tekst van de arbeidsovereenkomst blijkt volgens werkgeefster dat het ging om een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang en niet om een zelfstandige (tweede) arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De afspraken die partijen hebben gemaakt moeten worden uitgelegd als een uitbreiding van de bestaande arbeidsovereenkomst en dus niet als (een) afzonderlijke (tijdelijke) arbeidsovereenkomst(en) bovenop, dan wel naast de bestaande arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft de afspraken schriftelijk vastgelegd als afspraken over de tijdelijke uitbreiding van het bestaande dienstverband. Werkgeefster heeft geen afzonderlijk arbeidscontract opgesteld. Zij heeft ook geen twee of meer arbeidsovereenkomsten in haar administratie verwerkt. Zij heeft geen afzonderlijke verlof- of urenadministratie gevoerd. Werknemer heeft daar ook niet om gevraagd. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer aangevoerd dat zijn uren in 2022 zijn uitgebreid met twee keer 0,1 fte om van zijn parttime dienstverband voor 0,8 fte een fulltime dienstverband te kunnen maken van 1 fte. De kantonrechter oordeelt deze stelling van werknemer juist. Zij komt overeen met de tekst van de aanvulling van de

arbeidsovereenkomst van 23 juni 2022. Hierin staat namelijk ook dat werkgeefster verwachtte dat werknemer met zijn werkzaamheden voor het project gemiddeld één dag per week bezig zou zijn. Eén dag per week komt feitelijk neer op 0,2 fte. Hij heeft sinds de uitbreiding van 2022 steeds een fulltime salaris ontvangen. Van elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten is in deze situatie geen sprake. Het gaat in dit geval om urenuitbreidingen binnen een reeds bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Met het antwoord op deze vraag geeft de kantonrechter werknemer gelijk. Werkgeefster heeft de werkzaamheden van werknemer beëindigd per 1 februari 2025. Zij heeft zich ten onrechte op het standpunt gesteld dat werknemer vanaf dat moment nog maar voor 0,9 fte in dienst is. Uit de bewoordingen 'in ieder geval tot 1 januari 2024' blijkt niet dat partijen een duidelijke einddatum zijn overeengekomen waarop de werkzaamheden van werknemer voor het project zouden eindigen. Werknemer heeft na 1 januari 2024 zijn werkzaamheden voortgezet als voorheen zonder dat partijen een einddatum hebben vastgelegd. Op grond van het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW moet in deze zaak worden aangenomen dat de arbeidsovereenkomst van werknemer in ieder geval met ingang van 1 januari 2024 een omvang heeft gekregen van 1 fte. Werkgeefster mocht die omvang per 1 februari 2025 niet eenzijdig, zonder instemming van werknemer, wijzigen. Werknemer heeft voorgesteld om overleg te voeren over de taken waarmee hij een voltijdsdienstverband kan blijven invullen. Op dat voorstel moet werkgeefster als goed werkgever ingaan. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7830

Zaaknummer: 11715065 UE VERZ 25-154 LvdH/1470

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: mr. N. Postema en G.G.A.J.M. van Poppel

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Een werknemer die door zijn Indiase werkgever elf jaar is uitgeleend aan dochtermaatschappij Tata Consultancy Services Nederland, heeft een arbeidsovereenkomst met TCS Nederland.*Feiten*

Werknemer is per 2 december 1999 in dienst getreden bij Tata, en heeft afwisselend in India en in de Verenigde Staten gewerkt. Per september 2014 is werknemer ter beschikking gesteld aan Tata Consultancy Services Netherlands B.V. (hierna: TCS) om daar werkzaamheden te verrichten. Vanaf het moment dat werknemer is gedetacheerd is zijn loon betaald door TCS Nederland. De 'deputation agreement' op basis waarvan werknemer in Nederland werkzaam is, is meermaals verlengd. Tata heeft zich, toen de overeenkomst niet meer werd verlengd, op het standpunt gesteld dat werknemer terug diende te keren naar India. Dit heeft werknemer geweigerd. Aan werknemer is de toegang tot de systemen ontzegd en hem is geen salaris meer betaald. Werknemer vordert onder meer loon en een verklaring voor recht dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen hem en TCS. Hij stelt daartoe dat hij de afgelopen elf jaar onafgebroken aan TCS Nederland ter beschikking is gesteld om daar onder leiding en toezicht van TCS Nederland werkzaamheden te verrichten. Bovendien is de deputation agreement, die steeds werd verlengd, per 11 oktober 2023 geëindigd en niet meer verlengd, zodat in ieder geval daarna tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen tussen hem en TCS Nederland.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De deputation agreement die tussen partijen gold, is in 2023 geëindigd. Een contractuele regeling over (stilzwijgende) verlenging van deze overeenkomst is er niet. Integendeel, in de deputation agreement is expliciet bepaald dat de daarin opgenomen afspraken gelden tot 11 oktober 2023. Er is ook niet gesteld of gebleken dat er een wettelijke regeling is die voorziet in stilzwijgende voortzetting van een overeenkomst als deze. Ondanks het einde van de deputation agreement heeft werknemer vanaf 2023 voor TCS Nederland gewerkt, terwijl hij daarvoor van TCS Nederland een beloning heeft ontvangen. Daarmee geldt voor de verhouding tussen werknemer en TCS Nederland het rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. TCS Nederland heeft dit vermoeden niet kunnen ontkrachten. Zij heeft aangevoerd dat er geen gezagsverhouding is tussen haar en werknemer, omdat werknemer zijn werkzaamheden enkel voor klanten van TCS Nederland verrichtte. Dat doet echter niet af aan het feit dat deze werkzaamheden werden verricht namens en onder verantwoordelijkheid van TCS Nederland. Allereerst

betekent het dat werknemer moet worden toegelaten tot het werk en dat zijn loon moet worden betaald. Op de wedertewerkstelling zal een gematigde dwangsom worden gesteld. Partijen hebben geen afspraken over het loon gemaakt, de tot 25 september 2025 betaalde vergoeding was duidelijk afgestemd op een expatregeling en week daarmee af van wat een Nederlandse werknemer betaald kreeg. In het kader van deze arbeidsovereenkomst is dus geen loon vastgesteld. In dat geval heeft werknemer op grond van artikel 7:618 BW aanspraak op het loon dat ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor dergelijke arbeid gebruikelijk was. Naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende weersproken dat het gevorderde nettoloon een gebruikelijk loon oplevert, zodat dit zal worden toegewezen. De wettelijke verhoging zal worden gematigd tot 10%, nu gezien de eerdere rechtsverhouding voorstelbaar is dat TCS Limited en TCS Nederland een ander standpunt hebben ingenomen over de juridische kwalificatie van de huidige rechtsverhouding(en) tussen partijen. De tegenvordering van TCS wordt toegewezen, maar wordt wel gematigd. Werknemer hoefde er op basis van de gang van zaken niet op bedacht te zijn dat hij een deel van de betalingen terug zou moeten betalen. Het gaat ook om een substantieel bedrag, waardoor voorstelbaar is dat werknemer in financiële problemen raakt als hij het volledige bedrag zoals gevorderd in één keer moet terugbetalen. TCS wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:3631

Zaaknummer: 12016198 \ CV EXPL 25-17390

Rechters: Y. el Harchaoui en S.R. Sewnath

Advocaten: D.J.A. Vesters en B. Schouten

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Vordering wedertewerkstelling toegewezen, werknemer is zonder voldoende zwaarwegende grond overgeplaatst.*Feiten*

Werknemer is per 21 september 1993 in dienst getreden bij Stichting Talland Collega (hierna: Talland) in de functie van docent. Werknemers van Talland nemen deel aan Europese bijeenkomsten. Werknemer is op 14 november 2025 geschorst, naar aanleiding van vermeende gedragingen tijdens een dergelijk evenement. Een onderzoeksbureau heeft de gedragingen onderzocht, en geconcludeerd dat zich geen objectief vastgestelde gedragingen hebben voorgedaan. De schorsing is per 9 januari 2026 opgeheven. Op 28 januari 2026 heeft Talland haar voornemen tot overplaatsing van werknemer aan hem medegedeeld, werknemer zou niet kunnen terugkeren in zijn functie binnen Welzijn & Sport. Bij besluit van 30 januari 2026 is werknemer overgeplaatst. Werknemer vordert toelating tot zijn overeengekomen werkzaamheden op de (oorspronkelijke) locatie. Het verstrekkelijkste verweer van Talland is dat werknemer niet ontvankelijk is in zijn vorderingen omdat de voorzieningenrechter niet bevoegd is kennis te nemen van het geschil. Volgens Talland had werknemer de beroepsprocedure moeten volgen bij de Commissie van Beroep mbo.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is geen sprake van een ondubbelzinnige overeenkomst om zich aan bindend advies te onderwerpen. Op grond van de cao MBO is de uitspraak alleen bindend voor de werkgever. Daarom kan niet worden gesproken van een bindend advies. Dat betekent dat tussen werknemer en Talland niet de verplichting bestaat een arbeidsgeschil bij wege van bindend advies te laten beslissen door de Commissie van Beroep. Werknemer heeft een spoedeisend belang bij zijn eis tot wedertewerkstelling. Op dit moment is werknemer aan het werk op een andere locatie met andere werkzaamheden. Werknemer heeft er belang bij om zo snel mogelijk weer zijn werkzaamheden te hervatten. Naar het oordeel van de kantonrechter bieden de conclusies van het rapport van ISP onvoldoende basis voor Talland om werknemer niet meer te laten terugkeren in de eigen functie bij de sector Welzijn & Sport in Alkmaar. Weliswaar wordt opgemerkt dat werknemer tijdens een congres in 2023 amicaal en fysiek nabij gedrag heeft vertoond dat diverse collega's als ongewenst of ongemakkelijk hebben ervaren, maar daarmee is onvoldoende voldaan aan de voorwaarde van de cao MBO voor overplaatsing, te weten dat sprake is van plichtsverzuim. Het niet meewerken door werknemer aan de – zonder kenbare belangenafweging – eenzijdige wijziging van zijn functie biedt hiervoor evenmin voldoende basis. Aan deze wijziging liggen

immers dezelfde bezwaren tegen werknemer ten grondslag. Daarbij speelt mee dat Talland toen zij bekend raakte met de signalen, werknemer niet heeft aangesproken. Talland stelt dat werknemer onvoldoende inzicht toont in zijn gedrag en dat dit in het kader van haar bijzondere zorgplicht jegens haar werknemers en studenten Talland zorgen baart. Op basis van hetgeen is besproken op de zitting kan de kantonrechter volgen dat dit een aandachtspunt is in het functioneren van werknemer. Dit gegeven is echter onvoldoende om de disciplinaire maatregel te kunnen dragen. De kantonrechter is wel van oordeel dat een waarschuwing op zijn plaats is, in die zin dat werknemer zich er (nog) bewuster van moet zijn dat zijn handelen/gedrag bij anderen een onveilig of ongemakkelijk gevoel kan oproepen. In het kader van de belangenafweging overweegt de kantonrechter tot slot nog het volgende. Werknemer verricht sinds november 2025 niet meer de overeengekomen werkzaamheden. Evident is dat werknemer vanwege het beschadigend effect van de overplaatsing zwaarwegend belang heeft bij terugkeer in zijn oude functie. Het team waarin werknemer werkzaam is, heeft gemotiveerd zijn steun uitgesproken voor zijn terugkeer. Alles afwegende komt de kantonrechter tot de conclusie dat Talland onvoldoende grond had voor haar beslissing om werknemer over te plaatsen en niet meer terug te laten keren in zijn eigen functie bij de sector Welzijn & Sport. De voorzieningenrechter wijst de gevorderde dwangsommen af. Er is niet gesteld dat te verwachten is dat Talland niet aan de veroordeling zal voldoen. Talland wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:3389

Zaaknummer: K/4101/12078407

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: J.L. Aarts, C.M. van der Velden-Rijnsburger en N.A. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werknemer heeft op grond van de algemeen verbindend verklaarde cao Gehandicaptenzorg deels recht op een eindejaarsuitkering en geen recht op een eenmalige cao-uitkering.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2018 in dienst getreden bij Participeero10 B.V. In zijn toenmalige contract is niet bepaald dat een cao van toepassing is. Werknemer baseert de eisen in kort geding over een eindejaarsuitkering en een eenmalige uitkering op bepalingen van de cao Gehandicaptenzorg, die volgens hem algemeen verbindend zijn verklaard.

Oordeel

De bepalingen van de cao Gehandicaptenzorg zijn alleen van toepassing als die bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in een besluit van 26 april 2018 bepalingen van de cao Gehandicaptenzorg 2018/2019 algemeen verbindend verklaard. Het besluit heeft werking van 2 mei 2018 tot 1 april 2019. Die cao-bepalingen zijn dus van toepassing op de rechtsverhouding tussen Participeero10 en werknemer vanaf 1 september 2018 (datum indiensttreding werknemer) tot 1 april 2019. Het eerstvolgende besluit tot het algemeen verbindend verklaren van bepalingen van de cao is van 8 december 2020. Dat besluit is niet relevant voor werknemer, omdat hij vanaf 1 juni 2020 een contract voor onbepaalde tijd heeft met Participeero10, waarin de cao Gehandicaptenzorg en toekomstige cao's van toepassing zijn verklaard. Vanwege dat incorporatiebeding is de cao van toepassing vanaf 1 juni 2020. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij in 2019 recht heeft op een eindejaarsuitkering, maar niet dat hij recht heeft op een percentage van 8,33%, zoals door hem gevorderd, over het salaris van het kalenderjaar. Werknemer kan bovendien slechts aanspraak maken op 7,05% over het genoten feitelijk verdiende salaris vanaf 1 januari 2019 tot 1 april 2019. Dat is af te leiden uit artikel 4:6 lid 2 van de cao. Dat artikellid bepaalt het recht op en de omvang van een eindejaarsuitkering als lid 1 niet van toepassing is. Hoewel werknemer op 31 december 2019 wel in dienst is bij Participeero10 kan hij geen beroep doen op lid 1, omdat de cao dan niet van toepassing is op de rechtsverhouding tussen hem en zijn werkgever. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat hij over 2019 recht heeft op een eenmalige uitkering van 1,25% van het salaris van het kalenderjaar. Hoewel in de preambule van de cao Gehandicaptenzorg 2019-2021 – zoals werknemer terecht stelt – is bepaald dat de werknemer die op 1 december 2019 in dienst is op die datum zo'n uitkering krijgt, is dat deel van de preambule niet algemeen verbindend verklaard in het besluit van 8 december 2020.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:10093

Zaaknummer: 10686840 VV EXPL 23-433

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: R.W. van den Hoek

Wetsartikelen: 139 Rv, 254 Rv en 2 Wet AVV

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemer op staande voet ontslagen wegens het gebruiken van geweld in de zorgrelatie met een kwetsbare cliënte. Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet afgewezen.*Feiten*

Stichting Zozijn is actief in de gehandicaptenzorg. Werknemer is sinds 15 mei 2009 in dienst in de functie van specialistisch ondersteuner met een loon van € 3.860,99 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Gehandicaptenzorg van toepassing. Op 16 juli 2025 heeft een incident met een cliënte plaatsgevonden, waarbij werknemer betrokken was. Werknemer heeft van dit incident een melding Incidenten Cliëntenzorg en Arbeidsongevallen (MICA-melding) gemaakt. Eveneens op 16 juli 2025 heeft werknemer twee e-mails gestuurd aan de gedragswetenschapper van Zozijn. Op 10 oktober 2025 is bij Zozijn bekend geworden dat er een GIF-bestand bestaat waarop te zien is dat werknemer de betreffende cliënte in haar buik slaat, terwijl zij op de grond ligt. Daarop heeft Zozijn op 13 oktober 2025 opdracht gegeven aan een onderzoeksbureau om onderzoek te doen naar de MICA-melding van 16 juli 2025 in relatie tot een mogelijk vastgelegd geweldsincident. Werknemer is gehoord door het onderzoeksbureau. Op 28 oktober 2025 heeft Zozijn het originele videobestand, waaruit het GIF-bestand is gemaakt, verkregen. Op 29 oktober 2025 is werknemer met deze beelden geconfronteerd in een gesprek met het onderzoeksbureau. Op 29 oktober 2025 is werknemer op staande voet ontslagen: *“Uw gedrag zoals hiervoor omschreven is zeer in strijd met de gedragsnormen binnen onze organisatie. Met uw handelen heeft u uw verantwoordelijkheid als werknemer op grove wijze veronachtzaamd en heeft u zich schuldig gemaakt aan onprofessioneel gedrag en geweld in de zorgrelatie met een kwetsbare cliënte. U bent hierover ook langere tijd en op meerdere momenten niet open en eerlijk geweest.”* Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en wedertewerkstelling en subsidiair diverse vergoedingen.

Oordeel

Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer niet de switch gemaakt naar de subsidiaire verzoeken tot toekenning van een billijke vergoeding, de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Daarom wordt niet toegekomen aan beoordeling van die verzoeken. Het gaat in deze zaak dus allereerst om de vraag of het ontslag op staande voet moet worden vernietigd en of Zozijn moet worden veroordeeld tot wedertewerkstelling en betaling van loon onder verstrekking van deugdelijke loonspecificaties. Met Zozijn is de kantonrechter van oordeel dat het driemaal slaan van een

cliënte terwijl zij op de grond ligt, een dringende reden oplevert. Ook werknemer zelf lijkt van mening te zijn dat deze gedragingen niet door de beugel kunnen. De gedragingen van werknemer zijn daarnaast niet in lijn met de professionele standaarden van Zozijn, welke onder meer zijn vastgelegd in de gedragscode van Zozijn en het protocol fysieke fixatie. Maar ook zonder dergelijke professionele standaarden had werknemer kunnen of behoren te weten dat zijn gedrag onaanvaardbaar was. Werknemer stelt dat het voor hem hoogstwaarschijnlijk onmogelijk is om ander werk in de zorg te vinden, omdat Zozijn een melding heeft gedaan bij de Inspectie Gezondheidszorg. Gelet op de aard en de ernst van het incident acht de kantonrechter dat dit onvoldoende gewicht in de schaal brengt om tot een ander oordeel te komen dan dat er sprake is van een dringende reden. Met Zozijn is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst met werknemer onverwijld is opgezegd. Gelet op het tijdsverloop tussen het incident en het moment waarop Zozijn in het bezit kwam van het GIF-bestand en de originele videobeelden, valt volgens de kantonrechter niet in te zien op basis van welk vermoeden Zozijn eerder had moeten handelen en welke stappen zij daarbij had moeten ondernemen. Omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen wordt het verzoek om betaling van een transitievergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2510

Zaaknummer: 12032604 HA VERZ 25-83

Rechters: G.F. van den Berg

Advocaten: R. Meijers en A.E. Doornbos

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

RECHTSPRAAK

Werkgever vordert in kort geding dat werknemer een externe harde schijf met bedrijfsgegevens afgeeft en deze gegevens herstelt op zijn bedrijfstelefoon.*Feiten*

FiFi4Marine B.V. is een jong bedrijf met zes medewerkers in dienst en houdt zich bezig met de ontwikkeling en exploitatie van een uniek blussysteem voor lithiumbatterijbranden aan boord van schepen. FiFi4Marine heeft jarenlang geïnvesteerd in onderzoek, ontwikkeling en internationale tests en certificeringen in verschillende landen. Werknemer is op 1 mei 2019 bij FiFi4Marine in dienst getreden in de functie van applicatiemanager/servicemonteur. Hij verricht servicewerkzaamheden aan boord van schepen en heeft voor de uitvoering van zijn werkzaamheden de beschikking gekregen over een bedrijfslaptop en een mobiele telefoon. De arbeidsovereenkomst bevat een geheimhoudingsbeding en een artikel dat ziet op het inleveren van bedrijfseigendommen. In december 2025 meldt werknemer zich na een functioneringsgesprek ziek. FiFi4Marine heeft werknemer op 19 december 2025 verzocht de bedrijfslaptop met inloggegevens in te leveren in verband met een inbedrijfstelling. Op zondag 21 december 2025 heeft werknemer een programma geïnstalleerd op zijn bedrijfslaptop en vervolgens zonder toestemming of medeweten van FiFi4Marine de inhoud van de bedrijfslaptop gekopieerd naar een privé externe harde schijf. De bedrijfsarts heeft op 6 januari 2026 vastgesteld dat er geen sprake is van ziekte, maar van een arbeidsgeschil. Ondanks sommaties weigert werknemer de bedrijfsgegevens terug te geven. FiFi4Marine heeft op 14 januari 2026 bij de politie aangifte gedaan van verduistering. Werknemer wordt op 15 januari 2026 op staande voet ontslagen. Werknemer levert vervolgens de bedrijfseigendommen in, waaronder de telefoon. Op 28 januari 2026 heeft FiFi4Marine aan werknemer bericht dat hij de bedrijfsgegevens van de ingeleverde mobiele telefoon heeft gewist en verzoekt uiterlijk 30 januari 2026 alle gewiste bedrijfsgegevens op de mobiele telefoon via zijn Apple Account te herstellen, alle toebehoren van de mobiele telefoon in te leveren, de harde schijf met bedrijfsgegevens in te leveren en een schriftelijke verklaring af te geven dat hij geen kopieën meer in zijn bezit heeft. Aan dit verzoek heeft werknemer niet voldaan.

*Oordeel**Spoedeisend belang*

Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van een spoedeisend belang omdat

vaststaat dat werknemer zonder toestemming en medeweten van FiFi4Marine gegevens van de harde schijf van zijn bedrijfslaptop naar een externe privé harde schijf heeft gekopieerd en hij weigert de gegevens af te geven.

Afgifte externe privé harde schijf en herstel bedrijfsgegevens

De vordering wordt toegewezen op grond van schending van artikel 12 van de arbeidsovereenkomst. Op grond van deze bepaling moet werknemer in geval van op non-actiefstelling, arbeidsongeschiktheid en einde dienstverband alle eigendommen van FiFi4Marine ter beschikking stellen aan FiFi4Marine. De formulering van deze bepaling is taalkundig duidelijk. Het gaat om alle eigendommen van FiFi4Marine in de ruimste zin van het woord. Redelijke uitleg houdt naar het voorlopig oordeel in dat partijen niet anders hebben bedoeld dan dat daaronder ook vallen bestanden en andere bedrijfsgegevens van FiFi4Marine die op de aan werknemer voor zijn functie in gebruik gegeven bedrijfslaptop staan en kopieën daarvan. Ook het goed werknemerschap brengt mee dat werknemer aan de gevorderde afgifte moet meewerken. Vast staat dat op de telefoon bedrijfsgegevens stonden en dat werknemer deze zonder toestemming van FiFi4Marine heeft gewist. FiFi4Marine heeft toegelicht welke gegevens op de bedrijfstelefoon stonden en heeft uiteengezet welke informatie en gegevens niet via de bedrijfslaptop, e-mail of applicaties zijn te benaderen. De kantonrechter gebiedt de gegevens op de bedrijfstelefoon te herstellen voor zover dit bedrijfsgegevens zijn dan wel deze op een andere wijze aan FiFi4Marine ter beschikking te stellen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:3921

Zaaknummer: 12088139 \ KG EXPL 26-19 (NE)

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: N. Bulut en P.F. Keuchenius

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt op verzoek werknemer ontbonden wegens een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie, maar zonder aanspraak op billijke vergoeding omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever.*Feiten*

Werknemer is vanaf januari 2004 werkzaam bij het concern. Hij is betrokken geweest bij de oprichting van werkgever op 3 februari 2017. Werknemer is als enige in dienst van werkgever. Op 9 februari 2017 hebben partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. In de arbeidsovereenkomst staat de functie van werknemer omschreven als *Marketing and Technical Support Director*. Werknemer was formeel in dienst van werkgever, maar voerde zijn werkzaamheden in de praktijk uit voor het concern. Tot een uitvoering van de overeengekomen functie is het niet gekomen, werknemer behield feitelijk de functie die hij eerder uitoefende waarin hij verantwoordelijk was voor de volledige sales voor Scandinavië en de Benelux. In verband met slechte financiële resultaten heeft in 2024 binnen het concern van werkgever een reorganisatie plaatsgevonden waarbij het personeelsbestand met ongeveer een derde is ingekrompen. Op 28 maart 2025 heeft werknemer een gesprek gevoerd met de bestuursvoorzitter en het hoofd HR van het concern. In dat gesprek is hem zijn nieuwe rol aangekondigd. Werknemer heeft vervolgens in verschillende e-mails meegedeeld dat hij zich niet kon vinden in de voorgestelde functie en graag in overleg wilde treden om gezamenlijk tot een oplossing te komen. Op 3 april 2025 is hem meegedeeld dat er geen andere mogelijkheden waren. Op 9 april 2025 heeft het concern aan alle werknemers wereldwijd medegedeeld dat een herstructurering is doorgevoerd in de afdelingen sales, marketing en verkoopondersteuning. Als gevolg van die herstructurering zou werknemer leidinggeven aan één van de twee salesteams. Werknemer heeft zich op 18 april 2025 ziekgemeld. Op 10 juni 2025 heeft de bedrijfsarts een probleemanalyse opgesteld. Daaruit volgt dat (i) er geen sprake is van primaire ziekte of gebrek, (ii) er sprake is van een fase 3 conflict, wat vraagt om een officiële, externe mediator om het arbeidsconflict naar een passende situatie te brengen en (iii) na oplossing van het conflict de werkzaamheden hervat kunnen worden. Werkgever heeft vanaf 1 september 2025 de loonbetaling volledig stopgezet, omdat werknemer weigerde zijn werk te hervatten. Werknemer heeft op 17 december 2025 een openhartoperatie ondergaan. Werkgever heeft werknemer met ingang van die datum arbeidsongeschikt gemeld en betaalt vanaf dat moment 70% van het maximumdagloon aan werknemer. Werknemer verzoekt om de arbeidsovereenkomst met hem te ontbinden en werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Nu duidelijk is geworden dat het vertrouwen over en weer inmiddels onherstelbaar is beschadigd, werkgever zich niet tegen de verzochte ontbinding verzet en een werknemersverzoek in beginsel gehonoreerd dient te worden, wordt het verzoek tot ontbinding toegewezen. Vervolgens moet worden beoordeeld of werknemer aanspraak heeft op de transitievergoeding en de billijke vergoeding. Daarvan kan - nu het ontbindingsverzoek is ingediend door werknemer - slechts sprake zijn als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. Sinds 2023 zijn de verantwoordelijkheden van de werknemer feitelijk uitgebreid, zonder formele functiewijziging of salarisverhoging. Het is niet duidelijk of dit tijdelijk was, maar aannemelijk is dat dit samenhangt met het vertrek van andere (hogergeplaatste) werknemers. In 2024 volgde een reorganisatie vanwege verslechterde financiële resultaten. Hoewel in januari 2025 binnen het managementteam werd besloten dat werknemer verantwoordelijk zou worden voor productontwikkeling, heeft het concernbestuur dit besluit in maart 2025 teruggedraaid en gekozen voor een andere organisatiestructuur met twee salesdirecteuren. Dat besluit was redelijk en contractueel toegestaan. Hierdoor namen de feitelijke verantwoordelijkheden van werknemer onverwacht af, wat begrijpelijkerwijs als teleurstellend werd ervaren. De werkgever had dit beter en tijdiger moeten communiceren, maar dit levert geen ernstige verwijtbaarheid op. Er was geen sprake van een ontoelaatbare demotie of materieel functieverval: werknemer bleef sales directeur, behield zijn salaris en de veranderingen waren mede het gevolg van de reorganisatie. Ook hoefde de werkgever niet de UWV-ontslagroute te volgen. Na de ziekmelding in april 2025 had werkgever sneller moeten handelen, maar hij heeft dit later hersteld. Er was geen sprake van ziekte en geen ontoelaatbare functiewijziging. Werkgever mocht daarom verwachten dat werknemer zijn werk zou hervatten. Werknemer bleef echter vasthouden aan functiewijziging als voorwaarde. Uiteindelijk hebben beide partijen bijgedragen aan het voortbestaan van het conflict.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:3612

Zaaknummer: 11936653 \ EA VERZ 25-1230

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: A. Avci, mr. L.R. Keuben, S. Röttscheid en Y. Ay

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Werknemersverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.*Feiten*

Werknemer is op 27 mei 2004 bij Geels Koffie en Thee sinds 1963 B.V. (hierna: Geels) als officemanager in dienst getreden. Zijn salaris bedraagt € 3.200 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en emolumenten. De plaats van tewerkstelling was achtereenvolgens Amersfoort, Utrecht en (sinds 2015) Haarlem. In februari 2023 is werknemer ziek uitgevallen. Op 29 januari 2024 is hij volledig hersteld gemeld, waarna hij sinds 15 oktober 2024 opnieuw arbeidsongeschikt is wegens ziekte. Partijen hebben overleg gevoerd over een mogelijk vroegtijdig uittreden. Geels gaat niet akkoord met een vervroegd pensioen of een afkoopregeling en geeft wel aan dat zij samen wil kijken naar een ‘passende en zorgvuldige afronding’. Vervolgens heeft werknemer per e-mail gevraagd wat Geels verstaat onder een passende en zorgvuldige afronding en (in reactie op een ontvangen Whatsapp- bericht van de HR-manager) waarom er nu opeens een plan van aanpak moet worden gemaakt, terwijl dat in de voorgaande 8,5 maand niet is gebeurd. Er wordt geen overeenstemming bereikt over de inhoud van het plan van aanpak. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en Geels te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding (€ 25.174 bruto), een billijke vergoeding (€ 20.790 bruto) en de juridische kosten (€ 10.100,65 netto). Hij is van mening dat Geels gedurende een lange periode ernstig verwijtbaar jegens hem heeft gehandeld of nagelaten. Een en ander is in strijd met de verplichtingen van goed werkgeverschap, de zorgplicht voor een veilige werkomgeving en de wettelijke re-integratieverplichtingen. Vanaf 2011 is werknemer namelijk geconfronteerd met slechte werkomstandigheden, zijn klachten werden genegeerd, hij werd uitgesloten en geïsoleerd en hij werd niet goed behandeld tijdens en rond zijn ziekte. Geels verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt Geels de ontbinding pas uit te spreken tegen de AOW-datum van werknemer, zonder toekenning van een transitievergoeding of billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen grond is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter maakt uit de processtukken en het verhandelde ter zitting op dat werknemer het gevoel heeft dat hij, met name nadat hij begin 2023 ziek was uitgevallen, door

Geels op een zijspoor is gezet en niet belangrijk meer werd gevonden. Zoals hij ter zitting desgevraagd heeft meegedeeld, is hij op zoek naar erkenning. Ter zitting heeft Geels uitdrukkelijk haar waardering voor het werk van werknemer uitgesproken. Geels voert aan dat zij binnen de bestaande mogelijkheden herhaaldelijk heeft geprobeerd om aan zijn wensen tegemoet te komen en dat zij voor een deel heeft gehandeld zoals zij heeft gehandeld omdat werknemer zelf had aangegeven dat hij rust prettig vond. De verwijten die werknemer aan Geels maakt, zijn naar het oordeel van de kantonrechter grotendeels niet aannemelijk geworden en voor zover deze wel aannemelijk zijn gemaakt leveren deze (ook tezamen) geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Geels op. De verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. Ten overvloede merkt de kantonrechter op dat de arbeidsovereenkomst sowieso in 2026 zal eindigen wegens het bereiken van de AOW-leeftijd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:3437

Zaaknummer: 12002767 AO VERZ 25-158

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: K.L. Noordijk en N.R. Schaap

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW, 7:658a BW, 7:669 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Redelijke grond voor ontbinding ontbreekt. Ook is er niet voldaan aan de herplaatsingsverplichting. Toekenning billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2022 in dienst getreden van IBM Nederland B.V. (hierna: IBM). Het laatstverdiende salaris bedroeg € 5.785,71 bruto per maand, inclusief 8% vakantietoeslag en een veertiende maand. Daarnaast kon werknemer in aanmerking komen voor een variabele bonus. Over 2022, 2023 en 2024 heeft hij een (bruto)bonus ontvangen van respectievelijk € 39.375,, € 31.288,10 en € 10.141,42. Op de arbeidsovereenkomst is de personeelsgids van IBM (hierna: personeelsgids) van toepassing. Tussen partijen ontstaat een discussie over de prestaties van werknemer. IBM heeft in eerste aanleg de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren te ontbinden, onder toekenning van een transitievergoeding. De kantonrechter heeft de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 augustus 2025 wegens disfunctioneren. De kantonrechter heeft overwogen dat IBM in voldoende mate aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer in 2024 onder de maat heeft gepresteerd. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn lag volgens de kantonrechter niet in de rede. De kantonrechter heeft verder geoordeeld dat IBM ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer omdat zij ernstige steken heeft laten vallen in de wijze waarop zij de verbetertrajecten heeft laten plaatsvinden en zij werknemer in januari 2025 uit zijn functie heeft gezet. Werknemer voert in hoger beroep vijf grieven aan gericht op een gedeeltelijke vernietiging van de beschikking en veroordeling van IBM tot betaling van een hogere transitievergoeding, een billijke vergoeding en een bonus.

Oordeel

Werknemer betoogt dat de kantonrechter ten onrechte de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden op de d-grond (disfunctioneren). Gelet op de ingrijpende gevolgen die een ontbinding op grond van disfunctioneren voor een werknemer kan hebben, moet worden aangenomen, mede gelet op de eisen van goed werkgeverschap, dat de werkgever aan de werknemer serieus en reëel gelegenheid tot verbetering moet hebben geboden. Welke hulp, ondersteuning en begeleiding in een concreet geval van de werkgever mag worden verwacht ter verbetering van het functioneren van de werknemer, alsmede op welke wijze een en ander moet worden vastgelegd, hangt af van de omstandigheden van het geval (HR 14 juni 2019, ECLI:NL:HR:2019:933 (*Ecofys*)). In dit arrest heeft de Hoge Raad vier gezichtspunten gegeven die bij de beoordeling een rol kunnen spelen. Gelet op de zware consequentie die is

verbonden aan onvoldoende verbetering (het einde van de arbeidsovereenkomst) mag van een werkgever, mede op grond van goed werkgeverschap, worden verwacht dat hij de werknemer daarop wijst. Het hof oordeelt dat IBM werknemer onvoldoende duidelijk heeft gemaakt dat in haar visie sprake was van disfunctioneren en welke concrete gedragingen en prestaties verbetering behoeften. Het halen van voldoende omzet in een salesfunctie is weliswaar belangrijk, maar het enkele feit dat opgelegde doelen niet worden gehaald en dat op dat punt meer wordt verwacht, impliceert niet zonder meer dat er sprake is van disfunctioneren. Ook bij een salesfunctie had van IBM verwacht mogen worden dat zij disfunctioneren benoemt en dat zij dit in een zo vroeg mogelijk stadium met werknemer had besproken. Hierbij had IBM concreet kenbaar moeten maken waar het bij werknemer qua functioneren aan schortte en welk handelen of nalaten verbetering behoefde. Los van het feit dat IBM werknemer niet voldoende duidelijk heeft geïnformeerd dat er in haar visie sprake was van disfunctioneren en wat de mogelijke consequenties zouden zijn bij het uitblijven van verbetering, voldoen de twee PIP's inhoudelijk niet aan de eisen van een verbeterplan. Van IBM had als grote en professionele werkgever verwacht mogen worden dat zij de tussentijdse evaluatie van de gedragingen die moesten worden verbeterd schriftelijk vastlegde, zodat hierover bij alle partijen duidelijkheid zou bestaan en werknemer wist waar hij aan toe was. Nu IBM dit heeft nagelaten, heeft zij niet aan de vereiste begeleiding in de vorm van voldoende vastlegging van het gestelde disfunctioneren voldaan. Het hof oordeelt dat niet is voldaan aan de eisen voor een voldragen ontslaggrond en dat IBM ook niet heeft voldaan aan het herplaatsingsvereiste, zodat de kantonrechter ook om die reden de arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft ontbonden. Het hof oordeelt dat de kantonrechter de vordering tot betaling van de bonus terecht heeft afgewezen. Het hof stelt de billijke vergoeding vast op € 20.000 bruto in plaats van de € 10.000 bruto in eerste aanleg.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:913

Zaaknummer: 200.359.002/01

Rechters: A.L. Bervoets, A.E.F. Hillen en M.L.D. Akkaya

Advocaten: Y. Habib en B.S. Hagemann

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Dienstverband is verlengd, maar aanzegging verlenging is te laat meegedeeld via AFAS. Werknemer betwist dat hij tijdig kennis heeft kunnen nemen. Aanzegvergoeding toewezen.*Feiten*

Werknemer is per 19 augustus 2024 in dienst getreden bij werkgeefster als medewerker algemeen schoonmaakonderhoud II. Werkgeefster maakt gebruik van software van AFAS. Op 4 februari 2025 stond in AFAS een bericht waarin werd vermeld dat de arbeidsovereenkomst van werknemer, die aanvankelijk aangezegd was via de arbeidsovereenkomst, verlengd werd. In een e-mail van 12 oktober 2025 heeft werknemer werkgeefster erop gewezen dat hij geen schriftelijke aanzegging heeft ontvangen en aanspraak maakt op de aanzegvergoeding. In een reactie van diezelfde datum heeft werkgeefster gewezen op een bericht in AFAS inhoudende dat de arbeidsovereenkomst in september 2025 is verlengd. Werknemer heeft daarop weer gereageerd en gevraagd om hem een kopie te verstrekken, indien er vóór 18 september 2025 een schriftelijke aanzegging in AFAS heeft plaatsgevonden. Werknemer verzoekt een veroordeling van werkgeefster tot betaling van de aanzegvergoeding. Werknemer stelt dat hij bij werkgeefster in dienst is geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en dat de laatste arbeidsovereenkomst van rechtswege op 18 oktober 2025 is geëindigd. Werknemer stelt geen schriftelijke aanzegging te hebben ontvangen vóór 18 september 2025, noch per e-mail, noch per brief, noch via een ander persoonlijk schriftelijk bericht. Werkgeefster heeft achteraf gesteld dat de informatie over het al dan niet voortzetten van het contract in AFAS zou hebben gestaan. Werknemer stelt hierover niet actief te zijn geïnformeerd. Er is geen kennisgeving, melding of bericht aan hem verzonden. Het enkel plaatsen van informatie in een intern systeem zonder actieve schriftelijke kennisgeving aan de werknemer voldoet volgens werknemer niet aan de wettelijke aanzegplicht. Werkgeefster heeft derhalve niet voldaan aan de wettelijke verplichting tot tijdige en schriftelijke aanzegging, aldus werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster is niet verschenen. In de arbeidsovereenkomst is niet aangegeven dat door middel van AFAS zou worden gecommuniceerd over andere zaken. Omdat werkgeefster geen verweer heeft gevoerd, heeft zij de stellingen van werknemer, met name de stelling dat hij niet actief is geïnformeerd over het bericht van 15 september 2025, niet weersproken. Het niet ontvangen van het bericht gedateerd op 15 september 2025, voor zover dit al op die datum in AFAS is geplaatst, komt dan

ook niet voor risico van werknemer. Bovendien is dit bericht niet gericht aan werknemer, maar aan iemand met een andere naam. Dat werknemer de aanzegging dat de arbeidsovereenkomst wordt verlengd niet tijdig heeft ontvangen, komt voor risico van werkgeefster. Werkgeefster heeft werknemer op 12 december 2025 gewezen op de verlenging in AFAS. Dit is te laat, het verzoek van werknemer wordt toegewezen. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat met de standaardaanzegging dat de overeenkomst niet wordt verlengd in de eerste arbeidsovereenkomst en de aanbiedingsbrief van 4 februari 2025 behorend bij de tweede arbeidsovereenkomst, niet is voldaan aan de aanzeggingsverplichting, omdat de arbeidsovereenkomst telkens wél is verlengd en het doel van de aanzeggingsverplichting, tijdige zekerheid over het al dan niet verlengen, in dat geval niet wordt bereikt. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:2887

Zaaknummer: 12052854 AZ VERZ 26-3

Rechters: Bisscheroux

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van universitair hoofddocente bij Erasmus MC wordt per direct en zonder toekenning van een transitievergoeding ontbonden vanwege opgegeven detacheringen in het kader van EU-subsidies die niet daadwerkelijk hebben plaatsgevonden.*Feiten*

Werkneemster is op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam bij Erasmus Universitair Medisch Centrum Rotterdam (hierna: Erasmus) als universitair hoofddocente radiologie & nucleaire geneeskunde. Zij heeft zich, in het kader van EU-subsidies die Erasmus had aangevraagd, op het standpunt gesteld dat zij een jaar naar Duitsland en acht maanden naar Italië gedetacheerd is geweest. Volgens Erasmus is zij daar niet daadwerkelijk geweest, omdat dit niet blijkt uit de aanwezige onderbouwing. Erasmus verzoekt de kantonrechter daarom om de arbeidsovereenkomst zo snel mogelijk te ontbinden, primair omdat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond), subsidiair omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair omdat er sprake is van een combinatie van omstandigheden die in de wet zijn genoemd waardoor het niet redelijk is dat de arbeidsovereenkomst blijft bestaan (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en oordeelt als volgt. Er is sprake van een redelijke grond voor ontbinding, te weten verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond). Werkneemster heeft zich in het kader van twee projecten, PRISAR en CANCER, op het standpunt gesteld dat zij zelf gedetacheerd is geweest naar het buitenland. Het ging voor PRISAR om een detachering in Duitsland voor een jaar en voor CANCER om een detachering in Italië voor acht maanden. Voor deze detacheringen heeft Erasmus EU-subsidies aangevraagd, die zijn toegekend en uitbetaald. De administratieve begeleiding hiervan heeft het bedrijf Percuros B.V. (hierna: Percuros) voor haar rekening genomen. In september 2023 heeft "Follow The Money" bericht dat Percuros wordt verdacht van structurele fraude bij het aanvragen van EU-subsidies voor het Leids Universitair Medisch Centrum. Omdat Erasmus ook gebruikmaakte van de diensten van Percuros heeft zij EY Forensic & Integrity Services gevraagd een onderzoek te doen. EY heeft onder andere geconcludeerd dat de aanwezigheid van werkneemster in Duitsland en Italië op basis van de beschikbare (administratieve) verantwoordingen en gerelateerde onderbouwingen niet kan worden gereconstrueerd. Hiermee heeft Erasmus naar het oordeel van de kantonrechter haar stelling dat er sprake is geweest van 'spookdetacheringen' voldoende onderbouwd. Veel meer onderbouwing dat iets

niet is gebeurd kan zij namelijk niet geven. Daarentegen heeft werkneemster haar stelling dat de detacheringen wel plaats hebben gevonden onvoldoende onderbouwd. De enige onderbouwing die EY heeft gezien voor de detachering naar Duitsland zijn urenregistraties en een gastvrijheidsdocument, maar aan deze documenten kan weinig waarde worden gehecht nu deze achteraf zijn gemaakt door Pecuros. Verder heeft werkneemster een verklaring overgelegd van een hoogleraar die verklaart dat hij met werkneemster gedetacheerd is geweest in Duitsland, maar ook hier wordt weinig waarde aan gehecht nu deze hoogleraar een van de oprichters van Pecuros is en wordt verdacht van dezelfde 'spookdetacheringen' als werkneemster. Wat overblijft, is de verklaring van werkneemster op de zitting dat zij elke week op maandag met de auto naar Duitsland reed. Ter plekke betaalde zij alles contant. Zij gebruikte een papieren agenda die zij niet mocht meenemen. Ze overnachtte bij een collega en bij een vriend. In het weekend ging ze meestal terug naar Nederland. Er staat daarnaast een publicatie uit die periode online. Deze onderbouwing vindt de kantonrechter onvoldoende, zeker gezien het feit dat werkneemster nog op vele andere manieren haar detachering had kunnen onderbouwen. Voor de detachering in Italië heeft werkneemster meer onderbouwing aangeleverd, maar de kantonrechter vindt dit nog steeds te beperkt voor een detachering van acht maanden. De kantonrechter vindt het niet nodig om een bewijsopdracht te geven om te kunnen vaststellen of werkneemster daadwerkelijk acht maanden in Italië is geweest of dat het ging om een paar korte bezoeken, nu het oordeel dat werkneemster niet in Duitsland is geweest al voldoende is voor het ontbinden van de arbeidsovereenkomst. De belangrijkste reden hiervoor is dat werkneemster niet integer is geweest. Het is voor Erasmus niet meer mogelijk om op haar te vertrouwen. Ook is van belang dat Erasmus onbetwist gesteld heeft dat werkneemster veel ervaring had met het werken in gesubsidieerde onderzoeksprojecten. Zij heeft dan ook bewust de EU om de tuin geleid. Verder weegt de kantonrechter mee dat werkneemster gedurende het onderzoek en in deze procedure geen openheid van zaken heeft gegeven en dat zij de reputatie van Erasmus op het spel heeft gezet. Het handelen van werkneemster acht de kantonrechter ook *ernstig* verwijtbaar. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst per direct en zonder toekenning van een transitievergoeding ontbonden. De tegenverzoeken van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding én tot veroordeling van Erasmus om het INTRABRAIN-project terug te geven aan werkneemster en het persbericht te rectificeren worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:3041

Zaaknummer: 11893534 VZ VERZ 25-6252

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: P.A. Charbon, R.P. Heeren en K. Collée

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

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van werkgever wegens het weigeren van de toekenning van een VGB aan werknemer wordt afgewezen. Werkgever had de door werknemer aangespannen bezwaarprocedure moeten afwachten en hem een tijdelijke oplossing moeten aanbieden.*Feiten*

Werknemer is sinds 15 maart 2016 in dienst bij Gate Gourmet Amsterdam B.V., een onderdeel van een wereldwijd concern dat zich bezighoudt met het aanbieden van catering voor luchtvaartmaatschappijen. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is opgenomen dat hij moet beschikken over een VOG en als hij deze niet (meer) heeft, de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt. Op 10 maart 2022 is een wijziging op het Besluit vertrouwensfuncties beveiliging burgerluchtvaart van 15 maart 2006 vastgesteld (Aanwijzingsbesluit). Daarbij is een deel van de functies binnen de veilige vracht- en toeleveringsketen aangewezen als vertrouwensfunctie. Voor deze functies is vanaf 1 mei 2022 een verklaring van geen bezwaar (VGB) vereist. Met ingang van 1 mei 2022 is werknemers functie gewijzigd naar teamleider. Omdat deze functie onder de gewijzigde regelgeving valt, heeft Gate Gourmet werknemer aangemeld voor een veiligheidsonderzoek. Op 7 juli 2025 is besloten werknemer geen VGB toe te wijzen. Op 22 juli 2025 heeft werknemer bezwaar aangetekend tegen het besluit tot weigering van een VGB. In de tussentijd was werknemer ook naar huis gestuurd door Gate Gourmet. Bovendien heeft Gate Gourmet per 1 september 2025 het loon van werknemer stopgezet. Op 20 oktober 2025 heeft Gate Gourmet met een beroep op de ontbindende voorwaarde de arbeidsovereenkomst van werknemer beëindigd. Voor het geval de ontbindende voorwaarde geen stand houdt, verzoekt zij in de onderhavige procedure voorwaardelijk om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met als reden dat de arbeidsovereenkomst door het niet toekennen van de VGB een lege huls is geworden (h-grond). Werknemer verzoekt in zijn tegenverzoek om betaling van het (achterstallige) loon vanaf 1 september 2025. In een andere beschikking is bepaald dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd door het intreden van een ontbindende voorwaarde, zodat de kantonrechter moet beoordelen of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer vanwege zijn functie moet beschikken over een VOG en dat aan hem steeds een VOG is verstrekt. Als gevolg van een wijziging in wet- en regelgeving heeft een uitbreiding plaatsgevonden waardoor alle medewerkers moeten beschikken over een VGB. De weigering van een VGB bij werknemer is

gebaseerd op strafrechtelijke veroordelingen in 2019 en 2022. Deze veroordelingen vormden eerder geen belemmering voor toekenning van een VOG. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit een andere situatie dan het geval van een werknemer die al een vertrouwensfunctie uitoefende en een VGB had, maar van wie de VGB wordt ingetrokken als gevolg van een actuele gebeurtenis. In zo'n situatie ligt het eerder voor de hand dat het niet (meer) beschikken over een VGB voor rekening en risico van de werknemer komt. Verder heeft werknemer bezwaar gemaakt tegen het besluit geen VGB toe te kennen en heeft hij in deze procedure gemotiveerd en met redelijke argumenten aangevoerd waarom het besluit volgens hem aantastbaar is. Daar komt bij dat Gate Gourmet werknemer op grond van de geweigerde VGB weliswaar moet ontheffen uit zijn vertrouwensfunctie, maar dit betekent niet dat er automatisch een arbeidsrechtelijke reden is tot ontslag. Daarin speelt mee dat de kantonrechter er niet van overtuigd is geraakt dat alle functies binnen Gate Gourmet moeten worden aangemerkt als vertrouwensfunctie. Ten slotte heeft Gate Gourmet onvoldoende toegelicht dat zij heeft voldaan aan de op haar rustende inspanningsverplichting om te bezien of herplaatsing in een andere passende functie mogelijk is. Van Gate Gourmet had mogen worden verwacht dat zij zich zou inspannen voor een functie waarvoor geen VGB is vereist, binnen Gate Gourmet of elders in het concern, en zij had daarover met werknemer moeten overleggen. Deze oplossing biedt Gate Gourmet immers ook voor werknemers die nog in afwachting zijn van een VGB. In de hierboven vermelde specifieke omstandigheden had derhalve van Gate Gourmet mogen worden verwacht dat zij het bezwaar had afgewacht en voor werknemer een tijdelijke oplossing had geregeld. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden ontbonden. Onder deze omstandigheden komt bovendien de weigering van de VGB en het feit dat werknemer daarom zijn functie niet kan uitoefenen niet voor rekening en risico van werknemer. Gate Gourmet zal daarom worden veroordeeld tot betaling van het loon vanaf 1 september 2025, vermeerderd met de wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:3385

Zaaknummer: K/4102/11852564

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: R.J.C. Bindels en O.J. Praamstra

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW

RECHTSPRAAK

Er is sprake van ziekte als gevolg van een arbeidsconflict (situatieve arbeidsongeschiktheid), waardoor MVI het loon moet doorbetalen en de maximale wettelijke verhoging verschuldigd is.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2023 in dienst van MVI op basis van een arbeidsovereenkomst. De ABU Cao is van toepassing. Op 27 augustus 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Werknemer heeft sindsdien geen werkzaamheden meer voor MVI verricht. Op 12 december 2025 heeft werknemer een gesprek gehad met de arbodienst ADD Arbo. De arbodienst heeft een probleemanalyse en advies voor de aanpak van de re-integratie opgesteld (hierna: het rapport). In het rapport staat dat werknemer medische klachten heeft door een werkgerelateerde oorzaak, te weten een arbeidsconflict. Het advies is om dit conflict op te lossen en een vervolgplan op te stellen afhankelijk van de uitkomsten daarvan. De arbodienst heeft het rapport op 12 december 2025 aan MVI toegezonden. In de begeleidende brief adviseert de arbodienst MVI om het plan van aanpak vóór de achtste ziekteweek op te stellen. Op 29 januari 2026 heeft de gemachtigde van werknemer aan MVI een e-mail gestuurd waarin hij verzoekt om mediation in te zetten. Op 30 januari 2026 heeft MVI op die e-mail gereageerd dat hij geen aanleiding ziet om mediation in te zetten en dat daartoe ook geen verplichting bestaat. Op 30 januari 2026 heeft MVI de arbodienst per e-mail verzocht om werknemer hersteld te melden. Op 20 februari 2026 heeft de gemachtigde van werknemer aan MVI een e-mail gestuurd waarin hij benadrukt dat werknemer tot op heden ziek en arbeidsongeschikt is en dat zijn klachten zijn toegenomen en dat hij verzoekt om werknemer weer op te roepen bij de bedrijfsarts. Werknemer verzoekt achterstallig loon en wettelijke verhoging.

Oordeel

Vast staat dat werknemer vanaf 27 augustus 2025 geen werk verricht heeft. Bij de beoordeling van een vordering tot doorbetaling van het loon in het geval er geen werk verricht wordt, moeten de volgende twee situaties worden onderscheiden. Artikel 7:629 BW voorziet in een recht op loonbetaling wanneer de werknemer door ziekte (arbeidsongeschiktheid) niet kan werken. Artikel 7:628 BW regelt het recht op loondoorbetaling in geval de werknemer niet arbeidsongeschikt is, maar desondanks niet werkt. Partijen zijn het erover eens dat er sprake is van een arbeidsconflict. Als er sprake is van (dreigende) ziekte ten gevolge van de werksfeer, zoals in het geval van een arbeidsconflict, dan wordt dat 'situatieve arbeidsongeschiktheid' genoemd. Situatieve arbeidsongeschiktheid kan zowel een rol spelen in de context van artikel 7:628 BW als van artikel 7:629 BW. Uit het rapport van de arbodienst

blijkt verder dat de medische klachten het gevolg zijn van een werkgerelateerde oorzaak, namelijk een arbeidsconflict. Anders dan MVI betoogt, doet dit aan de vaststelling dat er sprake is van ziekte, niet af. Zoals hierboven besproken kan het zo zijn dat een arbeidsconflict slechts leidt tot een 'dreiging van ziekte' maar het kan ook zo zijn dat een arbeidsconflict daadwerkelijk leidt tot ziekte, zoals in dit geval. Dit betekent dat de vorderingen tot betaling van 90% van het loon in beginsel toewijsbaar zijn. Gelet op de wijze waarop MVI de situatie met werknemer tot nu toe heeft aangepakt, ziet de kantonrechter geen aanleiding om de wettelijke verhoging te matigen en wordt die dus tot het maximum toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:7547

Zaaknummer: 12084360 \ RL EXPL 26-3294

Rechters: M.E. Voorrips

Advocaten: N.M. Fakiri en M.J. van Basten Batenburg

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Koi Utrecht, die een werkneemster na herhaalde kritiek met de uitlating ‘Go out today’ wegstuurt, laat daarmee een ontslag op staande voet ontstaan dat niet rechtsgeldig is, zodat werkneemster recht heeft op vergoedingen.*Feiten*

Werkneemster is op 18 juni 2025 in dienst getreden bij Koi Utrecht met een contract voor bepaalde tijd dat tot 23 december 2025 loopt. In de periode van 5 september 2025 tot 13 november 2025 heeft Koi Utrecht werkneemster vier keer mondeling aangesproken op haar werkhouding. Zij vonden dat werkneemster veel tijd op het toilet doorbracht, waardoor zij haar werkzaamheden niet volledig uitvoerde. In een gesprek op 30 oktober 2025 heeft Koi Utrecht werkneemster meegedeeld dat bij uitblijven van zichtbare verbetering van haar werkhouding voortzetting van de arbeidsovereenkomst onzeker zou zijn. Op 13 november 2025 heeft er weer een gesprek plaatsgevonden tussen Koi Utrecht en werkneemster. In dit gesprek heeft Koi Utrecht werkneemster meegedeeld dat zij geen verbetering had waargenomen. Volgens werkneemster heeft Koi Utrecht in het gesprek tegen haar gezegd: ‘Go out today’. Koi Utrecht stelt dat zij werkneemster een laatste waarschuwing heeft gegeven. Aan het eind van de werkdag heeft werkneemster in de groepschat aan collega’s laten weten dat zij vanwege klachten aan haar pols genoodzaakt was haar dienstverband te beëindigen.

Oordeel

Werkneemster mocht de uitlating ‘Go out today’ gelet op de achtergrond van het gesprek, de eerder door haar ontvangen kritiek over haar werkhouding en de inhoud van het gesprek op 30 oktober 2025, op die manier begrijpen dat zij de volgende dag niet meer welkom was bij Koi Utrecht en zodoende als een ontslag op staande voet. Als Koi Utrecht hiermee iets anders had bedoeld dan een ontslag op staande voet, had zij dit duidelijk(er) aan werkneemster moeten laten weten. Dat geldt temeer nu Koi Utrecht heeft verklaard dat de emoties tijdens het gesprek op 13 november 2025 hoog opliepen. Koi Utrecht heeft slechts gesteld dat de insteek van het gesprek een laatste waarschuwing was, maar zij heeft niet aangegeven wat er precies tussen partijen is besproken en waaruit werkneemster had kunnen afleiden dat zij geen ontslag kreeg maar een waarschuwing. Het verweer van Koi Utrecht dat werkneemster de arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd slaagt niet. Een opzegging van een arbeidsovereenkomst kan voor een werknemer ernstige gevolgen hebben. Een werkgever mag daarom niet snel aannemen dat een verklaring van de werknemer gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst in overeenstemming is met diens werkelijke wil. Een ontslag op

staande voet moet voldoen aan verschillende vereisten. Daarvan is in dit geval geen sprake. Het enkele feit dat werknemster op 13 november 2025 meerdere keren gebruik heeft gemaakt van het toilet levert geen dringende reden op. Niet gebleken is dat de frequentie van de toiletbezoeken onaanvaardbaar hoog was en/of dat dit gevolgen heeft gehad voor de werkzaamheden. Werkneemster heeft op de mondelinge behandeling overigens ook een goede verklaring gegeven voor de frequentie van haar toiletbezoeken. Het ontslag op staande voet is dus niet rechtsgeldig. Nu werknemster op de mondelinge behandeling heeft verklaard dat zij op 7 december 2025 naar het buitenland is vertrokken, gaat de kantonrechter ervan uit dat zij berust in het einde van de arbeidsovereenkomst per 13 november 2025. Werkneemster heeft zodoende geen recht op doorbetaling van loon na 13 november 2025. Wel heeft zij recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Hoewel het misgelopen loon over de periode van 13 november 2025 tot 23 december 2025 door de vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt gecompenseerd, was zij door het ontslag gedwongen terug te keren naar Zuid-Korea. Haar verblijfsvergunning was namelijk afhankelijk van haar werk bij Koi Utrecht. Gelet op dit alles wordt aan werknemster een billijke vergoeding toegekend van € 3.600 bruto, hetgeen overeenkomt met een maandsalaris.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1491

Zaaknummer: 12050057 \ UE VERZ 26-12 (JH/1050)

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: D.F. Oberman

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